



UNIVERSIDAD “HERMANOS SAÍS MONTES DE OCA”

PINAR DEL RÍO

**CENTRO DE ESTUDIOS PEDAGOGICOS PARA LA EDUCACION
GENERAL (CEPEG)**

Título: La preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de
Electrónica e Informática en adiestramiento laboral

**Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Pedagogía
Profesional**

Autora: Ing. Melba Rivas Cáceres

Tutora: Dr.C. Milagros del Pilar Alea Díaz

Pinar del Río

2016

TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE MÁSTER
EN PEDAGOGÍA PROFESIONAL

Título: La preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de
Electrónica e Informática en adiestramiento laboral

Autora: Ing. Melba Rivas Cáceres

Tutora: Dr.C. Milagros del Pilar Alea Díaz

Pinar del Río
2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Declaro que los resultados que aparecen en este informe son producto de la investigación realizada por este autor, por lo que tanto yo como mi tutora nos hacemos responsables de ellos. De igual forma autorizo a la Universidad de Pinar del Río “Hermanos Saiz Montes de Oca” a hacer uso del contenido de esta tesis con la finalidad que estime conveniente.

Ing. Melba Rivas Cáceres

Dr.C. Milagros del Pilar Alea Díaz

PENSAMIENTO

Quien aspire alcanzar la cúspide de la ciencia, debe saber que no hay caminos, sino escabroso ascenso.

Karl Marx.

DEDICATORIA

A las personas que más amo:

Mi hija:

Que han llenado mi vida de amor y que es mi fuente de inspiración.

A mis padres:

Que me enseñaron desde pequeña a ser fuerte y nunca rendirme, aún ni en las situaciones más difíciles.

A mi familia:

Gracias por existir, apoyarme en el camino de la vida y seguir de cerca mi superación profesional.

AGRADECIMIENTO

En este largo camino, muchas han sido las personas que me han extendido su mano para andar con pasos seguros.

Quiero empezar agradeciendo a todos aquellos que no alcanzaré a nombrar y que, de una forma u otra, contribuyeron a la culminación de esta tesis, por su incondicional ayuda, sus palabras de aliento, sus críticas oportunas, su apoyo en las condiciones de trabajo y materiales para la investigación, o por el simple hecho de mostrarme su disponibilidad para contar con ellos.

A mi tutora y amiga, Dr.C. Milagros del Pilar Alea Díaz, por su inestimable ayuda, estímulo y aliento constante, por conducirme en este proceso investigativo y no dejarme rendir.

A los profesores de la maestría en Pedagogía Profesional que en los avatares investigativos de los talleres, de manera cuidadosa, con sabiduría, paciencia, compromiso y cariño, fueron indicándome cuando algo estaba bien y sobre todo, cuando había que mejorarlo.

A los compañeros de la maestría que a pesar de los rigores del proceso investigativo se han mantenido en el camino de la investigación.

A mis compañeros de la brigada especializada con los que durante muchos años he compartido experiencias de trabajo, que me dieron el apoyo necesario para que el trabajo no decayera mientras asistía a las sesiones de la maestría y porque la contribución colectiva es la garantía de no perder el camino certero.

Mis compañeros, amigos y hermanos en general que me apoyaron y me alentaron muchísimo.

A todos, muchas gracias.

RESUMEN

En el presente trabajo se estudia el proceso de preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, en la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río, en el cual se han detectado limitaciones en la comunicación con los adiestrados, la planificación de acciones de preparación para los tutores, la planificación y control de las actividades, estos tutores en su mayoría no recibieron en su formación inicial una preparación pedagógica. Por tal motivo, el objetivo de la investigación es elaborar una estrategia pedagógica para contribuir a la preparación profesional de los tutores, que favorezca su desempeño en la dirección de la tutoría. La utilización de los métodos de investigación científica, en el orden teóricos, empíricos y estadístico-matemáticos permitieron desde sus resultados, la elaboración de la estrategia se caracteriza por fundamentos generales sistematizados, se ajusta a una estructura previamente asumida, es flexible, diferenciadora, contextualizada, reguladora y consta de tres etapas fundamentales, que transitan por la planeación de las acciones, los procedimientos para su implementación y su correspondiente evaluación. Su validación mediante el criterio de especialistas, la implementación en la práctica y la autovaloración de los tutores reflejó su validez y la transformación del objeto declarado.

ÍNDICE

pág

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. REFERENTES TEÓRICOS DEL PROCESO DE PREPARACIÓN PROFESIONAL, DE LOS TUTORES DE LOS TÉCNICOS MEDIOS EN ADIESTRAMIENTO LABORAL	10
1.1 Antecedentes históricos y tendencias en la preparación profesional de los tutores de las entidades laborales para la atención a los adiestrados	10
1.2 La etapa de adiestramiento laboral y el papel del tutor de la entidad laboral en la atención al adiestrado.....	14
1.3 La preparación del tutor para su desempeño profesional en la dirección del proceso de tutoría.....	19
1.3.1 El desempeño profesional del tutor de los técnicos medios en adiestramiento laboral	19
1.3.2 La dirección del proceso de tutoría a los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral.....	22
1.3.3 La preparación profesional del tutor para la dirección del proceso de tutoría	24
CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS EMPÍRICOS DE LA PREPARACIÓN PROFESIONAL, DE LOS TRABAJADORES DE LA BRIGADA ESPECIALIZADA DE LA UNIVERSIDAD DE PINAR DEL RÍO, COMO LOS TUTORES DE LOS TÉCNICOS MEDIOS DE ELECTRÓNICA E INFORMÁTICA EN ADIESTRAMIENTO LABORAL. PROPUESTA Y VALIDACIÓN DE UNA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA QUE CONTRIBUYE A ESTA PREPARACIÓN	28
2.1 Diagnóstico del estado actual de la preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral en la brigada especializada, de la Universidad de Pinar del Río	28
2.1.1 Selección de la población y muestra.....	28
2.1.2 Definición conceptual de la variable dependiente y determinación de las dimensiones e indicadores	29
2.1.3 Análisis de los resultados de los instrumentos aplicados	30
2.2 UNA VÍA PARA LA PREPARACIÓN PROFESIONAL DE LOS TUTORES DE LOS TÉCNICOS MEDIOS DE ELECTRÓNICA E INFORMÁTICA EN ADIESTRAMIENTO LABORAL	35
2.2.1 Consideraciones teóricas preliminares.....	35
2.2.2 Formato estructural y funcional de la estrategia pedagógica.....	37
1.2 Validación de la estrategia pedagógica	48
2.3.1 Valoración de los especialistas sobre la estrategia pedagógica.....	49
2.3.2 Validación empírica de la estrategia pedagógica.....	50
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXOS.....	

INTRODUCCIÓN

El ingente desarrollo de las sociedades contemporáneas actuales ha venido acompañado de un colosal progreso de la ciencia y la técnica. Estas realidades de hoy constituyen desafíos para los actuales sistemas educativos en el mundo en cuanto a la formación profesional. Existen múltiples modalidades e instituciones dedicadas a la formación profesional, todas con un trasfondo político, socioeconómico y propiamente educativo, en contextos como la formación ocupacional, los sistemas de aprendizaje y la formación continua, además de las fórmulas alternativas que combinan diferentes posiciones educativas.

En estas tendencias, unas progresistas y otras de corte reaccionario; tienen en cuenta criterios relacionados con los cambios en el mundo del trabajo, las profesiones y los empleos; en las diferentes concepciones curriculares; en las formas de ver al trabajador y su lugar en el proceso productivo; en el cambio científico-tecnológico; entre otros.

En ambos casos las políticas trazadas por los gobiernos guían los procesos de formación de recursos humanos, y la educación no está exenta de esta particularidad, dependiendo su desarrollo educacional, en gran medida, de la naturaleza y la esencia de la política educacional que se apliquen en estos en esa dirección.

La política educacional cubana quedó diseñada en la plataforma del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba donde se definió su fin, principios y objetivos. Siendo su fin:

“[...] formar a las nuevas generaciones y a todo el pueblo en la concepción científica del mundo, es decir, la del materialismo dialéctico e histórico; desarrollar en toda su plenitud humana las capacidades intelectuales, físicas y espirituales del individuo y fomentar, en él, elevados sentimientos y gustos estéticos; convertir los principios ideo-políticos y morales comunistas en convicciones personales y hábitos de conducta diaria [...]” (Tesis y Resoluciones PCC, 1975, p. 369).

Se estableció además el encargo social, que en el caso particular de la Educación Técnica y Profesional, “de proporcionar a la economía del país la fuerza de trabajo calificada de nivel medio que requiere para su desarrollo en las distintas ramas de la producción y los servicios” (Tesis y Resoluciones PCC, 1975,p.394).

La formación técnica-profesional del obrero en el contexto cubano, trasciende los marcos del contexto escolar e incluye a la entidad laboral, a la familia y a la comunidad, como proceso de interconexión caracterizado por la cooperación y colaboración mutua de estos subsistemas, en el cual, sin perder cada uno su propia identidad, tributan a la formación técnico-profesional del obrero en formación.

Por ello, la escuela politécnica cubana, se concibe como la institución educacional donde se desarrolla el proceso de educación Técnica y Profesional del obrero y la entidad laboral como una entidad económica con personalidad jurídica propia, se dedica a la producción material o a los servicios. Sus funciones esenciales y más generales son de tipo productivo y social. Dentro de esta última función se considera la labor educativa de los trabajadores, mediante la tutoría a estudiantes de las escuelas politécnicas en los procesos de prácticas laborales y pre-profesionales, para la obtención de la calificación obrera, además del funcionamiento en ellas de aulas anexas, así como en los procesos de adiestramiento laboral y de capacitación en general.

La entidad laboral se convierte cada día más en una entidad educativa, el propio proceso productivo tiene un alto potencial educativo, visto este desde el contenido de la profesión (conocimientos, habilidades y valores vinculados a la actividad laboral y a la profesión) y de las experiencias que aporta el colectivo.

Un colectivo laboral bien preparado y que acoja con entusiasmo tanto al futuro obrero o técnico en etapa de formación, como en la de adiestramiento laboral, influye decisivamente en que estos sientan el deseo de estar en esa entidad laboral, de trabajar, de hacer las cosas bien para incorporar esos saberes a su personalidad y poder después, revertirlo en un desempeño que responda a lo que se espera de él como profesional.

Para lograr que los trabajadores de la entidad laboral cumplan con sus funciones educativas, se requiere que estos asuman una actitud de superación permanente que les permita, por diferentes vías, actualizar los conocimientos como consecuencias de los cambios y avances tecnológicos.

Esta premisa, cobra especial importancia en estos profesionales, dado el papel formativo que estos desempeñan, “por ser la entidad laboral quien presenta mayor

posibilidad para incorporar los cambios que se producen en el mundo como resultado de los avances de la ciencia, la técnica y la tecnología y mayor capacidad de respuesta rápida para transformarse, incorporando las nuevas orientaciones..., estos cambios primero llegan a la entidad laboral, y más tarde, a la escuela” (Bermudes R. et al , 2014, p.158).

En la actualidad, cuando se asigna a una entidad laboral un técnico medio en adiestramiento laboral, el jefe de la entidad laboral tiene la responsabilidad de garantizar la asignación de un tutor, que además de tener cumplir los requerimientos de la preparación anterior, se le añade el de su desempeño como tutor, que requiere de conocimientos pedagógicos que le permitan la organización, ejecución y control de las actividades que estos deben realizar en correspondencia con problemáticas del contexto de entidad.

En el caso particular, de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río, entidad laboral encargada del mantenimiento y reparación de equipos electrónicos e informáticos, se le asignan técnicos de nivel medio egresados de la especialidad de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral. El desempeño de estos profesionales como tutores de los adiestrados, transcurre con una marcada tendencia a transmitir sus experiencias desde el punto vista técnico en la solución de los problemas que le compete a la brigada, pero están carentes de la preparación intencionada hacia cómo planificar las actividades, cómo evaluar a los adiestrados , cómo desarrollar las actividades teórico-prácticas, cómo establecer la comunicación adecuada con los adiestrados y cómo contribuir al desarrollo de valores.

Sin dejar de reconocer la importancia y prioridad que tiene la preparación técnica de los trabajadores de la brigada especializada, para contribuir en los adiestrados a la consolidación de los conocimientos y habilidades vinculadas a la profesión, resulta significativo en su desempeño como tutor, la preparación desde el punto de vista educativo. Estas manifestaciones evidencian la existencia de un **problema social** que radica en las carencias de estos trabajadores para su adecuado desempeño como tutor.

En un estudio exploratorio realizado sobre la preparación de los trabajadores de la Brigada Especializada de la Universidad de Pinar Río, para desempeñarse como

tutores de estos técnicos durante la etapa del adiestramiento laboral, donde se aplicaron entrevistas a los trabajadores de la brigada y se analizaron documentos relativos a la planificación del trabajo de los trabajadores de la brigada, se constató:

Como fortalezas

- La adecuada preparación técnica y experiencia en el trabajo de la brigada especializada.
- La existencia de condiciones materiales en la brigada especializada, que favorece el desarrollo de las actividades con los adiestrados.
- Posibilidades para desarrollar las habilidades prácticas, en la actividad profesional en que fueron formados los adiestrados.

Como debilidades

- No todos los trabajadores de la brigada especializada en su formación inicial recibieron una formación pedagógica.
- Carencia de acciones de superación para los trabajadores de la brigada especializada en función de su preparación para la tutoría de los adiestrados.
- Manifiestan dificultades en la dirección de las actividades a realizar con los adiestrados, en particular en la comunicación con estos, para planificar las actividades y evaluar su desempeño durante el desarrollo de las actividades.

Situación problemática:

Las limitaciones de los trabajadores de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río, como tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, tanto en su formación profesional inicial donde no todos sus trabajadores recibieron una formación pedagógica, como en su superación posterior con carácter integrado, teniendo en cuenta los elementos de orden técnico sobre estas especialidades, teórico sobre la tutoría y las normativas para la etapa de adiestramiento laboral y pedagógico para la dirección de las actividades a realizar con los adiestrados, obstaculizan su adecuado desempeño.

Contradicción fundamental:

La preparación profesional de los trabajadores de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río, como tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral manifiesta limitaciones, en su formación

profesional inicial donde no todos sus trabajadores recibieron una formación pedagógica, y en su superación con carácter integrado, teniendo en cuenta los elementos de orden técnico sobre estas especialidades, teórico sobre la tutoría y las normativas para la etapa de adiestramiento laboral y pedagógico para la dirección de las actividades a realizar con los adiestrados, y la necesidad de su preparación profesional que favorezca su adecuado desempeño.

Problema científico:

¿Cómo contribuir a la preparación profesional, de los trabajadores de brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río, como tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, que favorezca su adecuado desempeño?

Objeto de investigación:

El proceso de preparación profesional de los tutores de los técnicos medios en adiestramiento laboral.

Como objetivo de la investigación:

Elaborar una estrategia pedagógica para la preparación profesional, de los trabajadores de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río, como tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, que favorezca su adecuado desempeño.

Ideas a defender

Para contribuir a la preparación profesional, de los trabajadores de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río, como tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, es determinante una estrategia pedagógica que favorezca el adecuado desempeño de estos.

Tareas investigativas a desarrollar

1. Sistematización de los referentes teóricos, que sustentan el proceso de preparación profesional de los tutores de los técnicos medios en adiestramiento laboral, en particular en las especialidades de Electrónica e Informática.
2. Diagnóstico del estado actual de la preparación profesional, de los trabajadores de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río, como tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral.

3. Diseño de la estrategia pedagógica para la preparación profesional de los trabajadores de brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río, como tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral.
4. Valoración de la validez práctica de la estrategia pedagógica para la preparación profesional de los trabajadores de brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río, como tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral.

Métodos utilizados y su fundamentación

En la investigación predomina, como enfoque integral investigativo, el paradigma dialéctico, basado en el **método dialéctico-materialista**, como método científico general de las ciencias; el cual se convierte en la base filosófica que permite la selección de los métodos de los niveles teórico y empírico, así como los estadístico-matemáticos que se utilizarán en el desarrollo de la investigación con el fin de cumplir con el objetivo propuesto.

El análisis histórico y lógico: para profundizar sobre los antecedentes y tendencias actuales de la preparación de los tutores de los técnicos medios en adiestramiento laboral, con énfasis en los aspectos pedagógicos. Este método ha resultado de un incalculable valor para sustentar la necesidad de la estrategia pedagógica y su validez práctica.

El análisis y la síntesis: se aplicó durante todo el proceso investigativo para llegar al conocimiento multilateral del proceso de preparación profesional de los tutores de los técnicos de nivel medio en adiestramiento laboral. Delimitar los elementos esenciales que lo conforman así como los nexos existentes entre ellos y sus características más generales.

La inducción y la deducción: se manifestó al inferir conclusiones luego de analizar antecedentes, tendencias, posiciones teóricas y resultados prácticos relacionados con el proceso de preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de las especialidades de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, además del análisis de los resultados de los métodos empíricos utilizados de su aplicación.

El enfoque de sistema: para establecer el sistema de relaciones que se dan entre los diferentes componentes, hechos y fenómenos del proceso de preparación profesional que están concatenados, tienen carácter sistémico, y ello determina relaciones dialécticas que deben ser consideradas en la teoría y en la práctica.

La modelación: estuvo presente en la elaboración y representación general de la estrategia pedagógica y de cada una de sus etapas.

Métodos empíricos.

El análisis de documentos: para el estudio de los documentos plan de trabajo individual de los adiestrados, la planificación de las tareas a desarrollar y evaluaciones efectuadas a los adiestrados

La observación: permitió en la etapa de diagnóstico del estado actual, el análisis de la realidad objetiva, de los aciertos y desaciertos de los trabajadores de la brigada especializada en su desempeño como tutores de técnicos de nivel medio de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, además del control las actividades durante la puesta en práctica de la estrategia pedagógica para su preparación.

La entrevista: se aplicó como parte del diagnóstico, para recoger la información sobre las opiniones de los trabajadores de la brigada especializada relacionadas con su experiencia en la tutoría y después de aplicada la estrategia, para obtener información sobre el nivel de satisfacción de estos con la estrategia implementada.

La encuesta: permitió constatar el nivel de satisfacción que tienen los **trabajadores** de la brigada especialidad de la Universidad de Pinar del Río, con la preparación recibida.

Criterios de especialista: se aplicó para validar teóricamente la estrategia elaborada, lo que permitió perfeccionar el resultado antes de implementarlo en la práctica.

Estadístico-matemáticos

Técnicas de la estadística descriptiva: para describir el comportamiento del objeto, tanto en la constatación del problema como en el proceso de puesta en práctica. Se trabajó con tablas de frecuencias y gráficos que ilustran sus resultados.

Población y muestra

Se trabajó en base al criterio censal de muestreo, es decir, con toda la población, que la constituyen los 15 trabajadores de la brigada especializada de la Universidad de Pinar

del Río. Los estudios respectivos del diagnóstico del estado actual (curso escolar 2013-2014), y de la puesta en la práctica (curso escolar 2014-2015) se hicieron con toda la población.

Variables:

Variable dependiente:

La preparación profesional de los **trabajadores** de la brigada especializada como tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral.

Variable Independiente:

Estrategia pedagógica.

Variables ajenas:

Recursos y medios necesarios para el desarrollo de las actividades con los adiestrados.

Significación práctica:

Se materializa en la estrategia pedagógica, la que contiene elementos consustanciales en cuanto a las diferentes etapas por las que transita la preparación profesional de los tutores, con sus acciones y operaciones, que en lo fundamental potencian su formación profesional desde el punto visto pedagógico para organizar, planificar, dirigir y controlar el proceso de tutoría a los técnicos medios en adiestramiento laboral, lo cual repercute en la formación del técnico medio, una vez que culmina la etapa de adiestramiento laboral.

El nivel de generalización como se ha elaborado la estrategia, permite su extrapolación a otros contextos para la preparación de los actuales y futuros tutores de los técnicos medios que egresen de la Educación Técnica y Profesional en la provincia de Pinar del Río.

Novedad:

La estrategia propuesta supera a la actual en que:

- Permite orientar con más objetividad el trabajo de los tutores en correspondencia con el desarrollo tecnológico, las concepciones más actuales de la Pedagogía y la Didáctica de la Educación Técnica y Profesional, las teorías de Educación Avanzada y de la dirección educacional.

- Concibe acciones de preparación mediante entrenamientos, actividades demostrativas, talleres y debates.
- Ofrece procedimientos para evaluar el desarrollo de las habilidades profesionales en los adiestrados.
- Propicia una mejor comunicación tutor-adiestrado en el plano profesional.

Actualidad

La actualidad del tema se manifiesta, en la importancia que se le concede a la etapa de adiestramiento laboral como parte de la formación de los técnicos medios recién graduados y el papel formativo que se le atribuye a la entidad laboral en dicha etapa, donde la preparación profesional que posee tutor resulta fundamental para la atención adecuada al adiestrado. De ahí la necesidad de la preparación profesional de los trabajadores de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río en el orden técnico sobre las especialidades de Electrónica e Informática, teórico sobre la tutoría y las normativas vigentes para la etapa de adiestramiento laboral, y pedagógico para la dirección de las actividades a realizar con los adiestrados, buscando la relación entre estas necesidades y los compromisos individuales para su adecuado desempeño como tutor.

CAPÍTULO 1. REFERENTES TEÓRICOS DEL PROCESO DE PREPARACIÓN PROFESIONAL, DE LOS TUTORES DE LOS TÉCNICOS MEDIOS EN ADIESTRAMIENTO LABORAL

En el presente capítulo se aborda el estudio desde el punto de vista teórico del proceso de preparación profesional de los tutores de los técnicos medios en adiestramiento laboral.

En este se exponen los resultados de la sistematización de los referentes teóricos de la investigación, expresados en la descripción de su evolución histórica, antecedentes; la valoración de sus tendencias actuales y la sistematización de las teorías que intervienen desde las ciencias.

1.1 Antecedentes históricos y tendencias en la preparación profesional de los tutores de las entidades laborales para la atención a los adiestrados

En el estudio de los antecedentes de la preparación de los tutores de las entidades laborales, para la atención a los técnicos medios en adiestramiento laboral, se ha tenido en cuenta las tres etapas planteadas por Mazorra (2014), en las que tuvo en cuenta tanto la preparación técnica como la preparación pedagógica y didáctica.

La primera etapa, se extiende desde antes de la colonización española hasta 1818 en que surge la primera escuela técnica en Cuba. Durante todos estos años, al no existir la escuela, la preparación para el trabajo se producía en la propia práctica, bajo la dirección del maestro en el oficio o la persona más preparada para ello, el cual ejercía una influencia determinante en la formación para oficio.

La formación profesional en los oficios alcanza un escalón superior en el siglo XVII. El surgimiento y desarrollo de ramas e industrias para la producción azucarera, naval, la construcción, la minería, entre otras, fue haciendo necesaria la especialización en determinados oficios. Surgen los aprendices, los oficiales y los maestros de oficios. La formación mantenía su carácter informal y era fiscalizada por los llamados alcaldes examinadores, que se desempeñaban como asesores evaluadores, surgidos para aprobar a los aprendices y oficiales que querían establecerse por su cuenta en el ejercicio de algún oficio.

Aunque no se puede hablar en esta etapa de tutor, este maestro en el oficio o persona más preparada, realizaba esta función. Esta persona poseía preparación técnica ya que

era el de mayor experiencia en la ejecución de la actividad de trabajo y su preparación pedagógica y didáctica estaba ligada a los conocimientos y habilidades que había desarrollado empíricamente. Este modelo de aprendizaje en los oficios, según (Mena et al, 2013) se ha mantenido en el tiempo hasta la actualidad.

La segunda etapa, desde 1818 hasta el 1960. Esta etapa coincide con el surgimiento y desarrollo de la escuela politécnica y con ella, la responsabilidad de la formación de los obreros pasa a esta. En el transcurso de estos años y dependiente del desarrollo socioeconómico del país, se construyeron escuelas técnicas con áreas dedicadas a la actividad práctica (talleres, polígonos, áreas de cultivo). En algunas especialidades se alcanzaba una vinculación con los centros de producción, tal era el caso de las especialidades agropecuarias y de comercio fundamentalmente, en que la formación se vinculaba con las empresas productoras o de servicios en la realización de las prácticas de los estudiantes. En esta etapa, también se insertaron en las escuelas, obreros experimentados de las fábricas como maestros o instructores, que contribuyeron a la preparación profesional básica de los obreros en formación.

En esta etapa no se disponía de normativas para el tratamiento al obrero recién graduado, ni la responsabilidad de la empresa en este sentido, aunque estos obreros una vez graduado contaban con el apoyo de los obreros experimentados de la empresas. La preparación profesional de los trabajadores experimentados tuvo igual comportamiento que en la etapa anterior, desde el punto de vista técnico dado por su experiencia, así como la pedagógica y didáctica por la forma de transmisión de los conocimientos y habilidades adquiridas empíricamente.

La tercera etapa, se inicia en 1960 y llega a la actualidad.

En el período del 1960 a 1970, se priorizó la formación de fuerza calificada para dar respuesta a las necesidades urgentes de la economía, y se crearon un número considerable de institutos politécnicos, primero los industriales y después los agropecuarios.

La necesidad de integrar las escuelas politécnicas y las entidades laborales en la formación inicial de los obreros y técnicos medios, llevó en el período del 1976 al 1980, a la modificación de los planes de estudio, incrementándose las especialidades a estudiar, entre ellas la de Programación para Computadoras y Electrónica, además de

que ocurrió un salto cualitativamente superior en la enseñanza con un carácter práctico. En este sentido se contó con la participación de especialistas de los organismos empleadores y las prácticas en las entidades laborales, de tal modo que se establecen los convenios entre las escuelas politécnicas con dichas entidades en los diferentes territorios.

La formación inicial de los obreros y técnicos medios fue perfeccionándose, además de continuar implementarse otras especialidades, pero a partir de la década de los 90, en los duros años del período especial, se deprimió notablemente. Esto estuvo dado porque las entidades laborales no podían asimilar a los estudiantes y la escuela carecía de la base material de estudio para garantizar las prácticas.

En ese momento se inicia un proceso de la concientización y sensibilización de directivos educacionales y empresariales de la necesidad de estrechar los vínculos entre las entidades laborales y la escuela politécnica en función de la formación del futuro trabajador. Al respecto se establecieron áreas de trabajo, denominadas aulas anexas, para que los obreros y técnicos en formación desarrollaran las habilidades profesionales. Estas áreas se han mantenido funcionando hasta la actualidad.

consonancia con los planes de desarrollo económico y social del país, así como de las necesidades de la dirección de planificación física, a partir del curso 1999-2000 se modifican algunas especialidades, tal es el caso de la especialidad Programación para Computadoras que se convierte en la Especialidad Informática.

Para todos los recién graduados, a partir del año 1972, se establece el deber del cumplimiento del servicio social durante 3 años, con el propósito de que pongan los conocimientos adquiridos en su formación, al servicio de la sociedad de acuerdo con el planeamiento y prioridades de las tareas de desarrollo que determina el Gobierno Revolucionario.

La ley surge de las experiencias del Servicio Médico Social y Social Dental, que resultaron muy positivas y que demostraron lo recomendable que resultaba la adaptación del recién graduado a la vida laboral. A pesar de las ventajas reconocidas, no se disponía de normativas que responsabilizan a las entidades laborales con su atención, por lo que continúan los recién graduados apoyándose en los trabajadores experimentados de las entidades laborales.

En el 2007, ya se establecen normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre el adiestramiento o preparación laboral durante un período de dos años para los recién graduados, donde las empresas asumen las responsabilidad de continuar la formación de los recién graduados que ingresen a estas. Además en los Lineamientos del Partido aprobados en el 2012, se precisa el tratamiento laboral que se le debe dar a estos en el proceso de reforma laboral. Más recientemente el código del trabajo aprobado en el 2013, introduce modificaciones en el tiempo de duración de la etapa de adiestramiento en correspondencia con las evaluaciones periódicas.

En esta etapa, también se empezó a prestar atención a la preparación de los recursos laborales de las empresas, lo que se hacía de manera selectiva para la solución de problemas vinculados directamente el desarrollo técnico, económico y social. Los profesionales seleccionados reciben preparación técnica a través de los organismos y departamentos de capacitación.

Además se realizan acciones por los capacitadores de las entidades laborales y de los centros politécnicos sobre aspectos generales de la tutoría, funciones y responsabilidad del tutor, pero no se incide en su preparación pedagógica y didáctica. En la preparación especializada del tutor, el énfasis mayor se ha hecho en el trabajo a desarrollar durante las prácticas pre-profesionales, por la incidencia que tiene este en la formación inicial del técnico medio; no resultando así con la preparación de estos para atender a los adiestrados.

Es de destacar que en las universidades también se lleva a cabo la preparación de profesionales de las entidades laborales con carácter selectivo mediante cursos de superación dirigidos a la satisfacción de necesidades de complementación, actualización y profundización de los conocimientos de los profesionales. Entre estos se incluyen los diplomados, maestría y doctorados, mediante los cuales se preparan los profesionales para identificar, detectar y solucionar problemas del entorno laboral y transformar la realidad social.

En resumen, el estudio de la preparación de los tutores para atender a los técnicos de nivel medio en adiestramiento laboral, ha transitado por varias etapas que han estado marcadas por el desarrollo técnico, económico y social del país, las que han estado

carentes de acciones intencionadas para la preparación del tutor para su accionar desde el punto vista pedagógico y didáctico.

Las tendencias en la preparación del tutor para la atención a los técnicos medios durante la etapa de adiestramiento laboral pueden sintetizarse de la siguiente forma:

1. Una preparación técnica dada por la experiencia en la ejecución de la actividad de trabajo, y la preparación pedagógica y didáctica con carácter empírico, basada en los conocimientos y habilidades desarrolladas en la práctica.
2. La preparación con carácter selectivo, que enfatizaba en la preparación para la solución de problemas acuciantes que afectaban el desarrollo económico y social de la empresa o para enfrentar el desarrollo técnico, que incidía en la preparación técnica de los que eran tutores, pero no aportaba conocimientos pedagógicos y didácticos
3. La preparación mantiene su carácter selectivo desde el punto vista técnico y especializado. En este último sentido, se lleva a cabo la preparación en los aspectos generales, funciones y responsabilidades de los tutores, pero no enfatiza en su desempeño pedagógico y didáctico para cumplir estas responsabilidades.

Del estudio de los antecedentes históricos y tendencias de la preparación de los tutores de los técnicos medios en adiestramiento laboral, se puede inferir, que este comportamiento es común a cualquiera de las especialidades, en particular para los que atienden a los técnicos medios de Electrónica e Informática.

1.2 La etapa de adiestramiento laboral y el papel del tutor de la entidad laboral en la atención al adiestrado

La tutoría es una palabra polisémica, derivada del latín tutelae, que etimológicamente significa protección. Esta ha sido aplicada cuando se confiere autoridad a una persona para cuidar de otra, que de acuerdo a la ley no tiene completa capacidad para administrarse a sí misma.

Una de las primeras funciones que se atribuyó a los tutores, fue la de ser un guardián o un padrino encargado de vigilar que quien estuviera bajo su tutela llevara una vida correcta y respetara a los demás.

Sin embargo, en la cultura griega se encuentran los primeros antecedentes de este término desde el punto de vista educativo, donde el método mayéutico de Sócrates

resaltaba la figura del tutor como la persona que ayudaba al estudiante a que alcanzara el conocimiento por sí solo. En sus escritos Sócrates hacía referencia a la importancia de combatir la ignorancia de un sujeto, a través de que el otro le ayudara a descubrir las incongruencias de sus actuaciones.

Según (Lara, 2002), la tutoría como apoyo de la enseñanza y como relación personalizada, surge históricamente de las prácticas formativas que se realizaban en los talleres medievales y de la figura del maestro que tenía bajo su cargo (tutela) a uno o varios aprendices en los gremios de la época.

Se observa entonces que la tutoría no se limita a un campo de acción (aunque es un tema frecuente en ambientes académicos), esta evoluciona o se adapta a la época, al contexto geográfico y a la situación socio-político que prevalezca y puede tener o darse con un carácter formal o informal. A los efectos de la investigación que se presenta, se asume “la tutoría, como elemento individualizador a la vez que integrador de la educación, es un componente esencial de la función docente” (Wikipedia, 2015)

Las tutorías pueden estar enfocadas a la formación profesional, que pretende vincular el proceso formativo de los estudiantes con el entorno productivo o al desarrollo profesional del de nuevo ingreso.

En el primer caso, para la tutoría en las prácticas pre-profesionales y prácticas laborales, se planifican actividades a desarrollar por los estudiantes dentro de la empresa, estas deben ser acordes a su perfil profesional, además de que son orientados y asesorados por profesionales-tutores nombrados para tal fin por la institución educativa y la entidad laboral.

En el otro caso, la tutoría durante el adiestramiento laboral, es responsabilidad de la entidad laboral que recibe al recién graduado. En esta se planifican actividades que favorecen el eficaz desarrollo profesional, a través de la vinculación adecuada entre la formación recibida y la ubicación laboral del egresado.

En la actualidad el proceso de tutoría a los recién graduados se lleva a cabo a escala mundial, al respecto (González y Mendoza, 2012) refiere que es una herramienta más de los planes de desarrollo de personal de las empresas. En este sentido reconoce que de no tener plazas disponibles para ellos una vez concluido el adiestramiento, tienen la ventaja de ingresarlos a una base de datos de personal, que en caso de planes de

reemplazo les permita elegir y contratar al nuevo empleado de manera ágil y eficaz. Esto les ofrece cierta certeza de que el nuevo contratado, se adaptará rápidamente al trabajo, al tener un conocimiento previo de las actividades de la empresa y facilita también la retención de los empleados con potencial.

Diversos son los criterios o definiciones sobre el adiestramiento laboral a escala internacional, entre ellas se destacan: la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México (1979), Mc Gehee, William (1962) en EE.UU, Jacobsen, Janoj (1993) en Israel. Los criterios de estos autores tienen como rasgo común, el referir por adiestramiento la educación e instrucción de obreros, según el puesto de trabajo que ocupan.

En Cuba, también se han ofrecidos criterios sobre este término, la Dirección de Educación de Posgrado del Ministerio de Educación Superior (MES), que desde 1992 lo tuvo en cuenta entre las formas organizativas fundamentales de los procesos de enseñanza aprendizaje, Añorga Morales, J. (1995) lo define como uno de los términos de la educación avanzada, el Reglamento de Educación de Posgrado de la República de Cuba (Resolución Ministerial N°6/96) lo incluye en el Capítulo I: “Disposiciones Legales”, Piñón González, J (1998) lo considera como parte de la formación continua del profesional y la Resolución Ministerial N°21/99 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social (CETSS) lo establece como un modo de formación.

Las consideraciones anteriormente expuestas manifiestan la existencia de elementos comunes en la definición de adiestramiento laboral, tales como:

- Es una forma organizativa fundamental del proceso educativo de posgrado que permite completar la formación del egresado, según el puesto de trabajo o cargo que puede ocupar.
- Tiene un carácter tutorial que responde a un plan previamente elaborado.
- Permite la adquisición, consolidación, complementación y perfeccionamiento de conocimientos, habilidades y hábitos.
- La evaluación o control está a cargo del organismo empleador.

La autora asume el criterio Piñón González, J (1998) que considera el adiestramiento laboral “como un proceso de formación continua que permite ampliar y consolidar

conocimientos, habilidades y valores que requiere el egresado para su mejor desempeño profesional” (Piñón, 1998, 37).

Para el estado cubano, resulta de interés el trabajo que las empresas deben desarrollar con los recién graduados que ingresen a estas, al respecto existen normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su atención. Entre las resoluciones vigentes se encuentran las resoluciones siguientes: reglamento para el servicio social (Decreto 371/74), reglamento para el adiestramiento laboral (9/07), RS 19/08. Más recientemente en los Lineamientos del Partido (2012) y el Código del trabajo (Ley 116/2013).

Estos documentos normativos entre otras regulaciones que establecen, definen el término adiestramiento laboral, su objetivo, período en que se desarrolla, las etapas que incluye y evaluación, que por su interés se resumen a continuación.

- El adiestramiento Laboral, es el modo de formación que posibilita al recién graduado su adaptación laboral y preparación complementaria para consolidar y desarrollar los conocimientos adquiridos, así como el desarrollo de habilidades prácticas que le permiten estar preparados para asumir un cargo determinado en la entidad laboral donde fue asignado. (RS 9/2007, art 2)
- El objetivo general del adiestramiento laboral de los recién graduados es el de complementar su formación técnica y laboral y ofrecerles todas las posibilidades para su mejor desempeño profesional e integración al colectivo de trabajo. (RS 9/2007, art 3)
- Se evalúan trimestralmente, durante el período de entrenamiento.
- El organismo que reciba el graduado deberá preparar un plan de adiestramiento de carácter inicial, en la rama en la cual éste habrá de desarrollar sus actividades procurando al ubicarlo, situarlo en lugares en los cuales sea posible el intercambio de experiencias y la colaboración recíproca con otros trabajadores de mayor experiencia. (Decreto 271/1974, capítulo II, art 3)
- El programa de adiestramiento se realiza por etapas: la etapa introductoria o de familiarización, la etapa de aprendizaje de las profesiones o cargos relacionados con su perfil profesional, la etapa de preparación como posibles jefes directos de la

producción o los servicios y la etapa final del adiestramiento y la evaluación correspondiente.

- El empleador posibilita al recién graduado su adaptación laboral, la preparación complementaria para desarrollar los conocimientos adquiridos y las habilidades prácticas, que le permitan desempeñar el cargo que ocupa o el que pasará a ocupar. (Código del trabajo, sección sexta).
- La duración de la preparación es determinada por el empleador, en dependencia de la complejidad del trabajo y los conocimientos del trabajador. (Código del trabajo, sección sexta).

Estos documentos también norman lo relacionado con la selección del tutor y sus funciones:

- El jefe de la entidad tiene la responsabilidad de garantizar la asignación del tutor al recién graduado durante la etapa de adiestramiento. Estos deben poseer experiencia y conocimientos de las actividades en que realizan, de manera que pueden contribuir a la formación integral de los recién graduados, además de probadas condiciones de autoridad, calificación y prestigio ante el colectivo de trabajadores. (RS 9/2007, art 10 y 11).
- Los tutores tienen la responsabilidad de:
 - a) Elaborar el plan individual de adiestramiento laboral.
 - b) Conducir y atender la marcha del adiestramiento.
 - c) Realizar las evaluaciones parciales y finales del cumplimiento del plan.
 - d) Establecer con los recién graduados las relaciones interpersonales que le permiten conocer sus inquietudes y opiniones.
 - e) Motivar a los recién graduados y propiciar su participación en el análisis y solución de los problemas y dificultades enfrentados por el colectivo laboral.

En resumen la etapa de adiestramiento laboral es concebida y ejecutada en las entidades laborales con el propósito de preparar al recién egresado para desempeñarse en un determinado puesto trabajo. Durante esta etapa se asigna por parte de la entidad laboral un tutor, trabajador de experiencia, que contribuye con su formación integral.

En el caso de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral en la brigada especializada, de la Universidad de Pinar de Río,

además de las funciones generales que se le atribuyen, estos deben tener experiencias en ambos perfiles, así como garantizar las condiciones necesarias para que los adiestrados consoliden los conocimientos adquiridos y desarrollen habilidades profesionales mediante el vínculo entre la teoría y la práctica en el contexto del trabajo que se desarrolla en la brigada especializada.

Teniendo en cuenta las funciones que debe desarrollar los tutores durante el adiestramiento laboral y el papel formativo que estos desempeñan, resulta necesario que se preste atención a su preparación para desempeñarse en la dirección del proceso de tutoría.

1.3 La preparación del tutor para su desempeño profesional en la dirección del proceso de tutoría

La formación de los obreros y de los técnicos medios está en el horizonte del sistema educativo cubano por el nivel de trascendencia que ello implica para el desarrollo científico-técnico de la sociedad.

En la formación integral de estos sujetos, no solo intervienen las instituciones educativas de la Educación Técnica Profesional, sino que se vinculan al proceso pedagógico otras agencias y agentes, las entidades laborales y la comunidad con que interactúan. En este sentido ofrecen un escenario formativo para el desarrollo de las prácticas laborales y pre-profesionales a partir de las potencialidades que tienen estas para el vínculo de la teoría con la práctica, así como, una vez egresado de los centros politécnicos, realizan en ellas el adiestramiento laboral, preparándose para la continuar su trayectoria laboral.

Atendiendo al papel que le corresponde desempeñar a la entidad laboral en la tutoría del recién graduado durante la etapa de adiestramiento laboral, resulta necesario que se preste atención al desempeño profesional del tutor.

1.3.1 El desempeño profesional del tutor de los técnicos medios en adiestramiento laboral

El proceso de la Educación Técnica y Profesional continua del obrero, objeto de estudio de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional, se concibe como “aquel proceso conscientemente organizado de influencias educativas dirigido al desarrollo de

una cultura técnico-profesional integral del obrero competente que tiene lugar en la integración escuela politécnica-entidad laboral-comunidad” (Bermudes R. et al, 2014, 27).

El mundo laboral, constituido por todas las entidades laborales (de producción, de servicios y/o de investigación), produce o brinda su aporte al bienestar de la población con las cuales la escuela politécnica tiene relaciones de cooperación. Según (Abreu, 1997) a las entidades laborales se les atribuye dos funciones generales, la función económica dada por la misión u objeto social que ellas poseen, y la función educativa dada por las posibilidades reales que tienen para la dirección del proceso de interiorización y exteriorización de normas, valores, actitudes relacionados directamente con la profesión.

En la formación técnico-profesional, la entidad laboral es uno de los contextos educativos que influye decisivamente en la preparación del futuro obrero o técnico medio, en ella se inserta al estudiante para la realización de sus prácticas laborales y pre-profesionales, así como, una vez egresado de los cursos correspondientes, realizan en estas el adiestramiento laboral y la continuidad de su trayectoria laboral. Para lograr tales propósitos, se establecen convenios de trabajo entre la escuela y la entidad laboral, en cuanto a las condiciones y objetivos, la participación de los tutores de la entidad laboral y los medios e insumos que se requieren.

Para poder llevar a cabo una concepción del desempeño de los tutores en las entidades laborales, se requiere que se profundice en la variedad de posiciones investigativas y referenciales sobre dicho término, para conocer los diferentes puntos de partida, relacionados con la definición de desempeño, que es considerada como: desempeño laboral, desempeño profesional, desempeño profesional pedagógico, desempeño pedagógico profesional y desempeño desde el puesto de trabajo, entre otros.

Dentro de estos referentes resulta necesario destacar que desde de la Educación Avanzada, un significativo grupo de investigadores (Colado J, Añorga J, Valcárcel N (2007); Pérez Á M et al (2009); García L. y Valle A. (2002) y Pérez, R. (2005)) han tratado este término, donde se ha encontrado rasgos comunes en su definición, que revela la diversidad desde la unidad en la actividad que realizan los sujetos.

En su sistematización, estos investigadores han tendido a asociar la definición de **desempeño** con: capacidad, competencia, modo de actuación, actividad de dirección y proceso pedagógico.

En cualquier caso, su punto de partida es la acción realizada o ejecutada por una persona, en la que se incluye la responsabilidad, lo que se sustenta en la teoría de la actividad (Leontiev, 1981). Desde este común referente, se reconoce al desempeño como "**capacidad** para referirse a una conducta real de lo que hace y sabe hacer, en la que se incluyen también la idoneidad, específicamente de un profesional para realizar acciones en su objeto de trabajo" (Colado J, Añorga J, Valcárcel N, 2007, p.25-30)

El trabajo realizado por Pérez, Á. M. et al, reconoce como otra línea en la que se mueven los investigadores de la Educación Avanzada, la referida a ver el desempeño relacionado con las **competencias** entendiéndolas como "(...) combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en acción y en la que se movilizan todos los recursos para un desempeño adecuado en un contexto dado" (p.23). Finalmente esta sistematización ofrece como otra línea de análisis, definición asociada al **modo de actuación**, que ha sido una tendencia de los últimos años, en la que se toma una posición que pondera el sentido personalizado en la ejecución de tareas concretas, relacionadas con el objeto de trabajo y que permite conformar el acervo común del colectivo laboral. En consecuencia, ha ido tomando auge el término como "modo de actuación que expresa la concreción mediante la actividad" (García L. y Valle A, 2002, 76).

En cuanto al modo de actuación, Pérez R. (2005) ofrece una operacionalización de su categoría rectora: mejoramiento profesional y humano, dentro del que se destaca el término conducta laboral, asociado a los comportamientos en correspondencia con los valores y con el contexto de actuación. Al respecto ofrece la definición **conducta laboral** como "comportamiento, parte y/o forma en que se manifiestan o reaccionan los recursos humanos con una formación de valores que permite conducirse en la vida, acorde con las condiciones existentes y dirigen sus acciones en el desempeño profesional para la satisfacción de sus necesidades laborales, los compromisos con el trabajo y con su organización" (p. 19).

El autor anterior, en su sistematización ha incorporado en su definición su carácter personalizado y lo enriquece cuando lo asocia al **desarrollo profesional**, en tanto, revela su carácter procesal, la formación como un aprendizaje constante que acerca esta al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional y desde ella. Visto de esta manera, se superan los componentes técnicos y operativos impuestos desde arriba sin tener en cuenta el colectivo y las situaciones problemáticas de la práctica del profesorado.

Las investigaciones que abordan el desempeño como **proceso**, reconocen en este concepto su carácter procesal en tanto que incluye el desarrollo del recurso laboral en las formas en que actúa en los diferentes objetos de la profesión. Suele relacionarse el desempeño visto como proceso en el cumplimiento de funciones o tareas, en los roles que asumen en el puesto de trabajo y en la ejecución de tareas propias de un calificador de cargo o del modelo del puesto de trabajo. En todos los casos exige la valoración, evaluación y certificación de formas sistemáticas y bajo la expresión de indicadores de calidad, tal fundamento sustenta el trabajo con los tutores de la entidad laboral para la dirección del proceso de tutoría en su desempeño profesional.

En correspondencia con lo anterior, se considera el **desempeño profesional de los tutores** de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral en la brigada especializada de la universidad de Pinar de Río, como el proceso desarrollado por los tutores a través de relaciones de carácter social que se establecen en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo y sus funciones, en correspondencia con los objetivos del adiestramiento laboral que dirigen y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional y social alcanzado en los adiestrados en el contexto de la brigada especializada, desde la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez.

1.3.2 La dirección del proceso de tutoría a los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral

Existe consenso al considerar que la dirección se presenta donde exista una organización de sujetos que tienen ante todo un objetivo común y utilizan determinados métodos para alcanzar las finalidades que se han propuesto. Además de que las

entidades laborales y en especial las educacionales surgen con un encargo social y cumplen una serie de funciones que determinan en buena medida el sentido de la actividad que en ellas se desarrolla.

Para el funcionamiento adecuado de una entidad laboral, resulta de vital importancia la interrelación de la entidad laboral con la institución primaria que tributa a la formación de sus sujetos, en el contexto de la investigación que presenta esta se da entre entidad laboral y la escuela politécnica. Cuando un sujeto se incorpora a una entidad laboral integra a esta las características de los grupos primarios donde se formó obteniéndose como resultado un nuevo nivel de relaciones.

Lo anterior se hace necesario para poder comprender las características de la dirección actual de proceso de tutoría.

Al analizar cómo los diferentes autores conciben el concepto de dirección vemos que nos enfrentamos a una gama de posibilidades en este sentido y que el término ha ido evolucionando con el tiempo y con el desarrollo de la ciencia en cuestión. No existe un acuerdo universal sobre el uso del término dirección, se denomina indistintamente como dirección científica, administración, gerencia, ciencias de la dirección, etc.

En sentido general cuando uno analiza diferentes autores se puede encontrar, que todos consideran como objeto de la dirección a la coordinación de la organización en su sentido más amplio. De igual forma se destacan en un sentido más estrecho los aspectos de alcanzar un objetivo o finalidad así como los de planear y regular la actividad laboral.

La dirección del proceso de tutoría se promueve vinculada a la Dirección Educacional, que como una rama de la dirección surge cada vez con más fuerza. Esta es concebida por Cassasus J. (1998) como la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización laboral considerada, además de que tiene en cuenta la capacidad de articular los recursos de que se dispone para lograr lo que se desea, todo esto en el ámbito educacional.

La dirección educacional en un sentido amplio, es la concreción de la política educativa en un determinado marco organizacional. De tal forma consideramos entonces, la dirección educacional en un sentido más estrecho como el proceso de planificación,

organización, desarrollo, control y evaluación de la Educación considerando los recursos de que se disponen y los resultados del trabajo para lograr determinados objetivos.

Vinculado al primer caso, Bringas y Reyes (1999), define la dirección educacional como: “el proceso social para alcanzar, a partir de una determinada pre visualización del futuro, las metas fijadas, las formas de involucrar a los participantes en su ejecución y las vías para institucionalizar los cambios producidos en la formación de las personas” (p. 24).

En cuanto al otro caso, la dirección educacional en su sentido más estrecho, Valle A. (2000) lo considera como “el proceso de planificación, organización, desarrollo, control y evaluación de la educación, considerando los recursos de que se disponen y los resultados del trabajo para lograr determinados objetivos” (p. 12).

En la segunda definición se destacan los diferentes subprocesos que conforman la dirección como proceso general, atendiendo a esto, se define **la dirección del proceso de tutoría** a los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral en la Brigada Especializada, como las acciones de planificación, organización, ejecución y control, donde los tutores parten del diagnóstico de las necesidades sociales e individuales de los técnicos medio de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, conciben vías, formas y métodos que posibilitan la sistematización de las habilidades profesionales de estos, y desarrollan el control en correspondencia con los recursos de que dispone la brigada especializada para cumplir sus objetivos.

1.3.3 La preparación profesional del tutor para la dirección del proceso de tutoría

En el estudio de sistematización realizado por la autora sobre el concepto de preparación fueron valoradas las posiciones de varios autores.

Según colectivo de autores del Ministerio de Educación de Cuba (1979), “Comprende todas las actividades programadas donde el docente adquiere los elementos necesarios para desarrollar su trabajo, encaminadas a perfeccionar experiencias de avanzada junto a los logros de la ciencia y la técnica”(MINED, 1979, p.33)

Por su parte, Añorga, J. (1999) la define como “...proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado, que se basa en necesidades reales,

perspectivas de una entidad, grupo o individuo. Orientado hacia el cambio en los conocimientos, en las habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral que permite elevar la efectividad del trabajo profesional y la dirección” (Añorga, 1999 citado por (Castellón, Moren, Alarcón, Márquez y Hernández (2012), p. 38).

En la Estrategia nacional de preparación y superación de los cuadros del estado y el gobierno (1995) se define como “proceso sistemático y continuo de formación y desarrollo de los directivos y sus reservas y siempre en correspondencia con los objetivos estratégicos del organismo” (p. 55).

Valcárcel, N. y otros (1999) la define como el “proceso pedagógico permanente que integran las actividades y acciones instructivas y educativas que desarrollan los profesionales de la educación con el fin de perfeccionar la actuación profesional y que se ejecutarán en momentos en que ellos participan solos o en el seno de un colectivo” (p. 5).

Como resultados del proceso de perfeccionamiento educativo, un colectivo de autores del Ministerio Educación de Cuba (2000), define la preparación como "(...) proceso de actualizar, complementar y ampliar los conocimientos y desarrollar capacidades y hábitos que tienen posibilidades de perfeccionar sus condiciones a los efectos de mejorar el desempeño de sus funciones o de asumir mayores responsabilidades..." (p. 11).

La definición anterior evidencia una evolución en la comprensión del concepto, aproximado a las definiciones teóricas de esos años, incluso identificado ahora como un proceso.

Para De Armas, N. (2003) la preparación es “la implementación de un conjunto de acciones lógicas, con un sentido práctico, que habilitan al sujeto de conocimientos, habilidades y capacidades para realizar con éxito determinado tipo de actividad” (citado por (Castellón, Moren, Alarcón, Márquez y Hernández (2012), p .38).

Morales, S. (2003) la define como “Apropiación de conocimientos básicos y las experiencias elementales necesarias para dirigir” (Morales (2003), citado por Hernández y Betancourt, 20012, p. 2).

Barbán, F. (2008) lo define como “la primera etapa en la capacitación de los trabajadores, a los efectos de brindarles los conocimientos básicos que les permitan

desempeñar en un futuro su primera función como dirigente.”(Citado por Abad, Ochoa y López, 2012, p.90).

Hernández y Betancourt (2012) la define como “la preparación entendida por los conocimientos que poseen las personas en determinada materia y aspectos de la realidad, que se acompañan por las experiencias que el hombre alcanza en la vida, en las relaciones con el colectivo; en la práctica histórico-social donde se crece y se prepara para elevar su desempeño profesional” (p. 2).

Para Bermúdez, Abad, Ochoa y López (2012) “es el nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada esfera o con un fin determinado o como el conjunto de enseñanzas, consejos y prácticas con que una persona prepara a otra para que alcance las condiciones físicas o psicológicas necesarias para realizar una acción futura o afrontar una situación desagradable o negativa” (p .90).

Al hacer un análisis del concepto en sus rasgos comunes la mayoría de los autores la definen como un proceso. Además, se distingue como regularidad en la mayoría de los autores de que es un proceso permanente, sistemático, continuo y pedagógico. Es significativo además, resaltar que existe coincidencia en un grupo numeroso de autores al concebir el fin de la preparación, en función de perfeccionar la actuación profesional, elevar el desempeño profesional y además, elevar la efectividad del trabajo profesional como docente o directivo. Otra distinción a destacar en las definiciones analizadas es cuando se hace referencia a lograr la preparación en el grupo o colectivo.

Por los niveles de correspondencia con el objeto de investigación y teniendo en cuenta las necesidades reales de la entidades laborales y el cambio que es necesario lograr en los conocimientos de los trabajadores que se seleccionen como tutores de los adiestrados, se asume la definición ofrecida por Añorga, J. (1995).

En correspondencia con el propósito de la investigación que se presenta, la definición de asumida de preparación y la contextualización de lo que se considera la **preparación profesional del tutor para la dirección del proceso de tutoría** de manera operativa como proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado que se orientan hacia el cambio en los conocimientos, en las habilidades y actitudes del tutor, que posibilita su desempeño profesional en el desarrollo de su labor en la dirección de la tutoría.

En el estudio de los antecedentes de la preparación profesional del tutor ha quedado evidenciado, tres etapas marcadas por las normativas del estado cubano relativas a los deberes y derechos de estos y en cada uno de estas etapas como se han preparado los tutores para cumplir su responsabilidad.

El adiestramiento laboral es visto como el modo de formación que posibilita al técnico medio su adaptación laboral y preparación complementaria para consolidar y desarrollar los conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades profesionales mediante el vínculo entre la teoría y la práctica.

Las tendencias actuales de las tutorías se enfocan a la formación profesional, que pretende vincular el proceso formativo de los estudiantes con el entorno productivo o al desarrollo profesional después que egresan.

El análisis conceptual de la preparación profesional de los tutores de los técnicos de nivel medio en adiestramiento laboral, se ha evidenciado la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional y las teorías de la Educación Avanzada como fundamentos a partir de la relación del desempeño profesional del tutor para el proceso de tutoría y la dirección del proceso del mencionado proceso.

CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS EMPÍRICOS DE LA PREPARACIÓN PROFESIONAL, DE LOS TRABAJADORES DE LA BRIGADA ESPECIALIZADA DE LA UNIVERSIDAD DE PINAR DEL RÍO, COMO LOS TUTORES DE LOS TÉCNICOS MEDIOS DE ELECTRÓNICA E INFORMÁTICA EN ADIESTRAMIENTO LABORAL. PROPUESTA Y VALIDACIÓN DE UNA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA QUE CONTRIBUYE A ESTA PREPARACIÓN

El siguiente capítulo se ha organizado en tres epígrafes. En el primero se presenta el análisis de la situación actual de la preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral en la brigada especializada, de la Universidad de Pinar del Río.

En el segundo se presentará el principal resultado práctico de esta investigación, la estrategia pedagógica con su fundamentación, diagnóstico, objetivo y etapas por las que transita y en el tercero se hace una valoración de los resultados de su validación práctica.

2.1 Diagnóstico del estado actual de la preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral en la brigada especializada, de la Universidad de Pinar del Río

En el estudio de la situación de la preparación profesional de los tutores de técnicos medios en Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, se determinó población y la muestra, se estableció la definición operacional y se determinaron las dimensiones e indicadores a partir de la sistematización teórica efectuada en el capítulo 1. En el diagnóstico efectuado se consideró: el análisis de los documentos relativos al trabajo de los tutores; la valoración de entrevistas a los tutores y observaciones a las actividades que estos desarrollan con los adiestrados.

2.1.1 Selección de la población y muestra

El estudio se efectuó en toda la **población** que la constituyen los 15 profesionales de la brigada especializada, de la Universidad de Pinar del Río. De ellos 2 Licenciados en Educación Especialidad Informática y 8 ingenieros (1 en Equipo y Componentes y 7 en Telecomunicaciones) y 5 técnicos medios (1 en Informática y 4 en Electrónica). La experiencia de estos en el trabajo en la brigada, es de más 5 años.

2.1.2 Definición conceptual de la variable dependiente y determinación de las dimensiones e indicadores

Los principales resultados alcanzados en este estudio se sustentan en el tratamiento de las siguientes variables:

Variable Dependiente: Preparación profesional de los tutores de los técnicos medios en Electrónica e Informática en adiestramiento laboral.

Definición operacional

Proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado que se orientan hacia el cambio en los conocimientos, en las habilidades y actitudes del tutor, que posibilita su **desempeño profesional** en el desarrollo de su labor en la **dirección de la tutoría**.

Como dimensiones de este proceso se consideraron:

Desempeño profesional del tutor: relaciones de carácter social que se establecen en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo y sus funciones, en correspondencia con los objetivos del adiestramiento laboral que dirigen y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional y social alcanzado en los adiestrados en el contexto de la brigada especializada, desde la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez.

Dirección del proceso de tutoría: acciones de planificación, organización, ejecución y control, donde los tutores parten del diagnóstico de las necesidades sociales e individuales de los técnicos medio en Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, conciben vías, formas y métodos que posibilitan la sistematización de las habilidades profesionales de estos, y desarrollan el control en correspondencia con los recursos de que dispone la brigada especializada para cumplir sus objetivos.

Los indicadores por dimensión se presentan en la siguiente tabla:

Variable	Dimensión	Indicadores
Preparación profesional de los tutores de los técnicos medios en Electrónica e Informática en adiestramiento laboral	I- Desempeño profesional del tutor	1.1 Nivel de conocimiento de los documentos normativos
		1.2 Nivel de dominio de los elementos teóricos básicos
		1.3 Nivel de comunicación con el adiestrado
		1.4 Nivel con que desarrolla la dirección de las actividades de tutoría
		1.5 Nivel de satisfacción con la preparación lograda en el adiestrado
	II-Dirección proceso de tutoría en los técnicos de nivel medio en adiestramiento	2.1 Nivel de conocimiento del diagnóstico real de las necesidades
		2.2 Nivel de organización de las actividades
		2.3 Nivel de calidad en la ejecución en las actividades ejecutadas
		2.4 Nivel con que desarrolla el control y la evaluación de las tareas
		2.5 Nivel en que establece las condiciones para la preparación de las demostraciones prácticas

En la evaluación de este proceso, se utilizaron las categorías de muy alto, alto, medio y bajo, estableciéndose criterios de medida para los indicadores, dimensiones y variable, los que se muestran en el anexo # 1.

Los indicadores anteriores fueron tomados en cuenta en la elaboración de los instrumentos, manifestándose en el anexo # 2 las relaciones entre los indicadores y las indagaciones empíricas llevadas a cabo.

2.1.3 Análisis de los resultados de los instrumentos aplicados

✓ Análisis de documentos

En la realización del estudio, se tuvo en cuenta el análisis del plan de trabajo individual de los adiestrados, la planificación de las actividades y las evaluaciones efectuadas a los mismos.

Para el análisis del **plan de trabajo individual de los adiestrados** se utilizó una guía (anexo # 3a), con el objetivo de analizar las actividades planificadas para cada etapa y la relación entre lo normado y lo proyectado, constatándose la planificación de estas

para cada una de las etapas, aunque alguna de ellas se formulaban de manera general y no se incluían las formas de control.

A partir de la guía para el **análisis de la planificación de las actividades** (anexo # 3b), se valoró cómo se pone de manifiesto la preparación teórica-práctica y pedagógica del tutor en la planificación de las tareas, comprobándose:

- La correspondencia de las actividades con el diagnóstico inicial del adiestrado.
- Establecen las condiciones y recursos necesarios para su desarrollo y el vínculo de la actividad con las problemáticas del contexto actual del entorno laboral.
- No formulan los objetivos, ni conciben vías, formas y métodos para posibilitar su desarrollo, así como las formas para su control.

En el análisis de las **evaluaciones efectuadas a los adiestrados**, se tuvo en cuenta la guía elaborada (anexo #3c), con el objetivo de analizar los resultados de la evaluación de los adiestrados en cada una de las etapas. Se pudo constatar que en cada etapa se le asignaba una categoría utilizándose la escala cualitativa (E, B, R o M), pero no se recogían en cada una de ellas logros, dificultades, así como las medidas para erradicarlas, lo que no favorecía el control actualizado del diagnóstico. Además de que no existían evidencias de las evaluaciones aplicadas.

✓ **Entrevista a tutores**

Se realizó una entrevista individual a los 15 tutores (anexo # 4); esta tuvo como objetivo constatar el conocimiento que tienen los trabajadores de la brigada especializada, de la Universidad acerca de sus responsabilidades como tutor y la preparación que han recibido. Del análisis de esta se concluye que:

El 100% de los tutores considera, que los egresados necesitan profundizar en el dominio de habilidades prácticas, fundamentalmente los técnicos en Electrónica en la utilización de los instrumentos de medición y los de Informática en la instalación de software, dificultades que han detectando en la medida que desarrollan las actividades prácticas, manifestando además, que carecen de la preparación requerida para realizar un diagnóstico más detallado.

De las experiencias referidas se constata la organización de las tareas por etapas y de manera muy general, en ocasiones el tiempo planificado no le es suficiente para cumplimentar las tareas, evalúan a los adiestrados al concluir las etapas, pero no llevan

un control del desempeño del adiestrado de manera sistemática, sin embargo incluyen dentro de las tareas la solución de problemáticas del entorno laboral.

El 100% de los tutores manifestaron un nivel bajo en el conocimiento de los documentos normativos que se mantienen vigentes, así como las modificaciones que contempla el código del trabajo para el tratamiento al adiestrado. Además reconocen la necesidad del conocimiento de estos documentos.

Identifican como conocimientos teóricos afines con la Electrónica: la interpretación de planos de equipos eléctricos, el uso de los instrumentos de medición y herramientas de trabajo. En el caso de la Informática: componentes del hardware, la instalación de software y el diagnóstico de computadoras.

En ambos casos consideran que poseen los conocimientos teóricos necesarios para cumplir con sus funciones, hacen uso de Internet para la profundización y actualización, disponen de las condiciones para realizar las demostraciones.

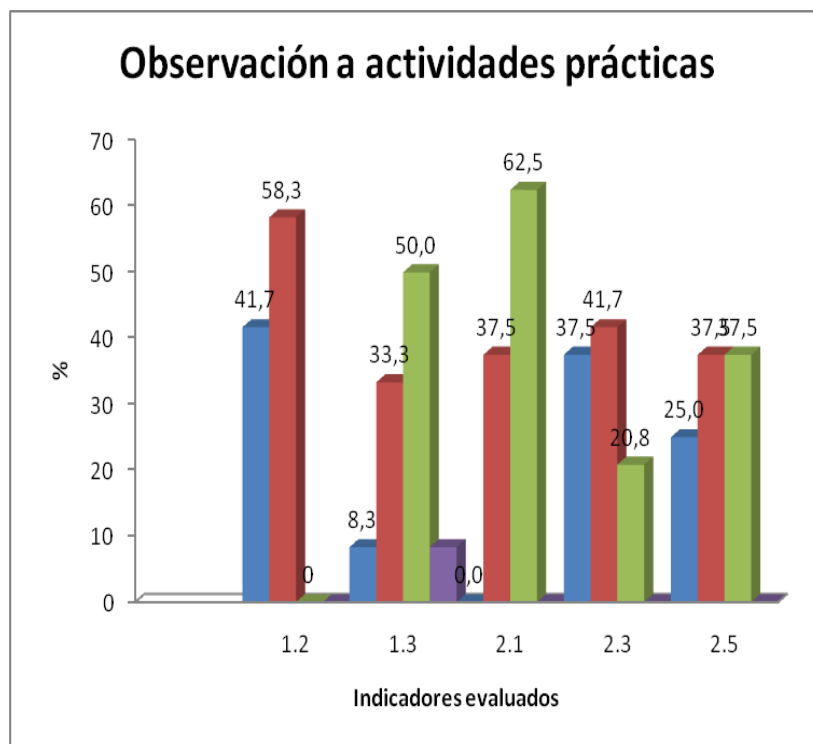
El 75% de los tutores, durante su formación inicial, no recibieron preparación pedagógica, lo que los limita para poder establecer una adecuada comunicación con los adiestrados durante el desarrollo de las demostraciones.

El 100% plantean que no han recibido orientaciones para enfrentar las tareas de tutoría, en algunos casos transfirieren las experiencias del trabajo de tutoría en las prácticas pre profesionales, donde los estudiantes traen el plan de trabajo elaborado por el tutor del centro politécnico.

De manera general, consideran que se logra desarrollar las habilidades prácticas en los adiestrados en cada una de las etapas planificadas, motivarlos por la solución de los problemas que enfrenta la brigada especializada, y que se relacionen con los cambios tecnológicos, pero que le es necesaria una preparación para lograr una comunicación efectiva con los adiestrados, planificar las actividades y evaluarlas.

✓ **Observación a actividades que desarrollan los tutores**

Fueron observadas 24 actividades, utilizándose para ello una guía (ver anexo # 5), con el objetivo de comprobar **la calidad con que el tutor desarrolla** las actividades prácticas.



Aquí se puede observar que los indicadores de mejor comportamiento fueron los relativos al dominio que posee el tutor de los conocimientos teórico-prácticos (1.2) y las condiciones creadas para el desarrollo de las actividades (2.3).

En cuanto al control y evaluación de las tareas, se constató que los tutores tienen conocimiento de los

logros y dificultades aunque tienen limitaciones para orientarlos en cómo eliminar estas.

Las mayores dificultades se presentaron en la planificación de las actividades en correspondencia con el diagnóstico (2.1), nivel de comunicación con el adiestrado (1.3) a pesar de que se logra la motivación por la actividad.

Una vez analizados cada uno de estos instrumentos por separado, se empleó la técnica de **triangulación metodológica** para establecer comparaciones entre los resultados obtenidos en indicadores comunes. Se constató que ninguna información es discrepante y que se coincide, en general, en las valoraciones que se han obtenido en todos los casos.

Es por ello que a modo de resumen de este diagnóstico, se constató que la preparación de los trabajadores de la brigada especializada, de la Universidad de Pinar del Río para el desarrollo del proceso de tutoría a los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral posee las siguientes fortalezas y limitaciones:

Fortalezas:

1. Se disponen de las condiciones y recursos necesarios para que los adiestrados sistematicen los conocimientos y desarrollen las habilidades prácticas.

2. Se cuenta con personal calificado que puede implementar la superación necesaria a estos tutores para el cumplimiento de sus funciones.

Limitaciones:

1. Tienen poco dominio de los documentos normativos para el tratamiento a los adiestrados que se mantienen vigentes, así como las modificaciones que contempla el código del trabajo.
2. No poseen una preparación adecuada desde el punto de vista pedagógico.
3. En la dirección del proceso de tutoría, presentan dificultades fundamentalmente en la planificación de las actividades y su control.

Como causas se señalan:

- En la formación inicial o permanente de la mayoría de estos profesionales, no adquirieron los conocimientos y habilidades pedagógicas para cumplir sus funciones como tutores.
- Los cursos de superación posgraduada, no han incluido temas relacionados con la preparación pedagógica.

Las consideraciones anteriores permiten afirmar la necesidad de buscar un resultado científico de carácter práctico que permita transformar el objeto y contribuir a la solución del problema científico formulado.

2.2 UNA VÍA PARA LA PREPARACIÓN PROFESIONAL DE LOS TUTORES DE LOS TÉCNICOS MEDIOS DE ELECTRÓNICA E INFORMÁTICA EN ADIESTRAMIENTO LABORAL

En este epígrafe se presenta el principal resultado de esta investigación, la estrategia pedagógica para la preparación de los tutores, que pretende contribuir a la solución del problema científico formulado; previamente se establecen algunas consideraciones teóricas preliminares necesarias, después se describen los diferentes componentes de la estrategia y finalmente se hace un análisis de los resultados obtenidos en el proceso de validación empírica al ser introducida en la práctica.

2.2.1 Consideraciones teóricas preliminares

Se inicia este epígrafe con el análisis del concepto estrategia, término que es usado en diversos sectores como el militar, la economía, la cultura, la educación, entre otros y tiene distintas acepciones en dependencia de la amplitud a la que el mismo se refiera. En este último sentido se puede afirmar que las estrategias tienen lugar en tres niveles:

- **macro** (social, institucional): donde se declaran los lineamientos generales para el cumplimiento de una determinada política general.
- **meso (grupal)**: donde se concretan las actividades que se corresponden a un determinado grupo o colectivo de individuos.
- **micro (individual)**: donde se delimitan las tareas, responsabilidades y se definen operativamente la participación de cada individuo, sus mecanismos y métodos para alcanzar la meta prefijada.

En los procesos pedagógicos, las estrategias pueden ser elaboradas en cualquiera de estos tres niveles. La bibliografía recoge numerosas definiciones de estrategias las que han sido elaboradas y utilizadas en el ambiente educativo por diversos autores e instituciones educativas, entre ellas: Añorga y Valcalcer (1996), Valcárcel (1998); Sierra (2004), Deler Ferrera (2007). Mediante un proceso de sistematización se han analizado los **rasgos** que caracterizan a este tipo de resultado científico, entre los cuales están presentes:

- a) Está constituida por un **sistema de acciones** (más o menos complejas) que se ejecutan de manera **consciente e intencional** y que se estructuran a partir de **fases o etapas** relacionadas de **orientación, ejecución y control**.
- b) La determinación de **metas y objetivos** a largo, mediano y corto plazo, dirigidas a la solución de un problema práctico, encaminados a la transformación del objeto de investigación, desde un estado **real** hasta un estado **deseado**.
- c) La existencia de un proceso de **planificación, organización y control** de las acciones que deben ser ejecutadas en el menor tiempo posible, con los recursos mínimos, y con el empleo óptimo de los métodos precisos que garanticen el cumplimiento de las metas.
- d) La **adaptación y adecuación** de acciones y recursos necesarios que se ajusten a los cambios que se produzcan en correspondencia con las necesidades que se presenten.
- e) Estas son **casuísticas** y válidas, en su totalidad, casi siempre para un momento y contexto específico. Esto no contradice el hecho de que todas o algunas acciones puedan ser adecuadas para otros contextos.
- f) Su carácter de **aporte** eminentemente **práctico** debido a su persistente grado de tangibilidad y utilidad.
- g) La adopción de una **tipología específica** que viene condicionada por la esencia del objeto a transformar.

Las características antes resumidas, posibilitan que la estrategia que se propone, se oriente hacia la preparación de los tutores, con el propósito de potenciar su desempeño profesional en el desarrollo del proceso de tutoría, a partir de que se atiendan sus dificultades.

Teniendo en cuenta los rasgos distintivos de una estrategia y el ámbito concreto sobre el que se pretende incidir, la autora considera que una **estrategia pedagógica para la preparación de los tutores**, es la planificación y ejecución de acciones de manera integrada y secuenciada en función de los objetivos del proceso de preparación de los tutores, que a partir del diagnóstico y las condiciones concretas, permita la transformación individual y grupal de estos durante la etapa de adiestramiento laboral en correspondencia con las exigencias actuales de la entidades laborales.

En esta investigación la estructura de la estrategia que se asumirá, en sentido general, ha sido tomada de un colectivo de autores de la UCP “Félix Varela”, de Villa Clara que consideran que deben tener los siguientes aspectos:

- I. **Introducción-fundamentación:** se establece el contexto y ubicación de la problemática a resolver. Ideas y puntos de partida que fundamentan estrategia.
- II. **Diagnóstico:** se indica el estado real del objeto y se evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia.
- III. **Planteamiento del objetivo general**
- IV. **Planeación estratégica:** se definen metas u objetivo a corto, mediano y largo plazo que permiten la transformación del objeto desde su estado real hasta el estado deseado. Planificación por etapas de las acciones, recursos, medios y métodos que corresponden a estos objetivo.
- V. **Instrumentación:** se explica cómo se aplicará, bajo qué condiciones, durante qué tiempo, responsables y participantes.
- VI. **Evaluación:** se definen los logros y obstáculos que se han ido venciendo, valoración de la aproximación lograda al estado deseado. (De Armas, N. et al; 2003, p. 21)

2.2.2 Formato estructural y funcional de la estrategia pedagógica

Para abordar los aspectos relacionados con la estructura a la estrategia se tomarán los pasos ofrecidos por el colectivo de autores referenciados anteriormente:

I) Fundamentación:

Esta se concibió a partir de la necesidad de la preparación de los recursos laborales de las entidades laborales, en particular de los tutores de los técnicos medios en Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, trabajadores de la brigada especializada, de la Universidad de Pinar del Río (UPR), mediante complementación, perfeccionamiento y ampliación de la formación recibida.

La estrategia se sustenta desde el **punto de vista filosófico**, en el que se asume en primer lugar la Teoría del Conocimiento como base filosófica del presente estudio, esta teoría considera al conocimiento como el reflejo en el cerebro del hombre de la realidad objetiva, así todo conocimiento tiene su origen en el mundo objetivo que rodea al hombre y es independiente de él. Este proceso fue descrito por Lenin cuando expresó:

“De la observación viva al pensamiento abstracto y de éste a la práctica, ese es el camino dialéctico de la verdad, del conocimiento de la realidad objetiva”. (Lenin, 1959, p.151)

La vía del conocimiento, según la teoría antes referida, comienza en la práctica y culmina en la práctica, en condiciones cualitativamente superiores, después que ha sido enriquecida por un proceso de elaboración intelectual del hombre. Este regreso de nuevo a la práctica constituye, además, el único criterio de verdad.

Al asumir esta teoría en la estrategia pedagógica, las insuficiencias que se han constando en el desarrollo del proceso de tutoría a los adiestrados, epígrafe 2.1, evidencian la necesidad de la preparación de tutores, su concreción a través de una estrategia de manera regulada y controlada, que posibilite el desempeño de los tutores en correspondencias con el trabajo que se lleva a cabo en las entidades estatales.

La estrategia pedagógica se sustenta en la **sociología marxista**, martiana y fidelista que reconoce el carácter dialéctico de las relaciones sujeto–sociedad y sociedad–educación, lo que permite el papel transformador de los diferentes grupos sociales e instituciones en la educación integral, lo cual, implica favorecer desde el trabajo en grupos, el aspecto cultural, la función socializadora de la entidad laboral y la formación del individuo.

Se asumen además los postulados de Blanco (1997), que corroboran que el proceso de formación no puede verse al margen de las relaciones entre la educación y la sociedad, y que estas “deben analizarse en dos planos diferentes entre sí: en primer lugar, la influencia de la sociedad como base objetiva del proceso de educación del sujeto; en segundo lugar, la influencia de la educación en el proceso de desarrollo de la sociedad”. (Blanco, 1997, p.17)

La entidad laboral, como agencia socializadora es responsable de las influencias educativas y formativas que permitirán incluir a sus adiestrados como sujetos actantes y transformadores de la sociedad en que se desarrollan.

Desde el punto de vista psicológico, se asume el Enfoque Histórico-Cultural, que ofrece una explicación acerca de las posibilidades de la educabilidad del tutor, íntimamente relacionada con el proceso de tutoría de los adiestrados y la apropiación de todo el acervo cultural con ayuda de los demás, así como de conocimientos, habilidades,

valores, y cualidades que lo conducen a perfeccionarse y modificar el medio en que se desarrolla.

Además se tienen en cuenta los procesos de la psiquis humana, por lo que se asume el desarrollo integral de la personalidad en todo proceso formativo, como el producto de la actividad y de la comunicación, desde las dos esferas de regulación: inductora y ejecutora; que tiene como génesis los motivos e intereses del sujeto, en este sentido sus potencialidades permiten, planificar, orientar y regular la actividad y los procesos psicológicos de los sujetos.

En correspondencia con estas ideas, la Teoría de la Actividad de Leontiev, que define la actividad como categoría psicológica, constituye un referente para esta investigación, ya que permite enfocar la preparación de los tutores de los técnicos medios en adiestramiento, a partir de los factores afectivo-motivacionales.

Por otro lado en el desarrollo de la personalidad resulta imprescindible revelar como mínimo dos niveles evolutivos, el de sus capacidades reales y el de sus posibilidades para aprender con ayuda de los demás. La diferencia entre ellos es lo que se denomina Zona de Desarrollo Próximo, entendida como la distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad para su desempeño profesional como tutor durante la etapa de adiestramiento laboral y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la preparación que se ofrece para que lleve a cabo la actividad de tutoría.

En resumen, los fundamentos psicológicos, conducen a precisar de forma significativa en el proceso de preparación del tutor del técnico medio de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, la necesidad de estimular la motivación por la actividad de tutoría, trabajar desde la individualidad y desarrollar un clima que potencie las relaciones entre el tutor y el adiestrado en el contexto del trabajo que desarrolla la brigada especializada.

Los fundamentos **pedagógicos** están dados por la organización intencional y consciente del proceso de la preparación del tutor de los técnicos medios en Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, desde la unidad de lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador como condición para complementar y perfeccionar la formación recibida.

La estrategia pedagógica se fundamenta además, a partir de la propia dinámica de la Pedagogía Profesional, la unidad entre el proceso formativo que se desarrolla en el escuela politécnica y los que se derivan de otras agencias educativas de la sociedad (la familia, comunidad y la entidad laboral); la contribución del proceso de socialización del hombre dado por un proceso formativo escolarizado; así como el carácter condicionado y condicionante de la educación.

Además se concibe el proceso, en la etapa de superación profesional, que transcurre desde el puesto de trabajo, por lo que también constituyen fundamentos de la estrategia; la didáctica de la Educación Técnica Profesional y el subsistema de la Educación Avanzada.

Principios en se sustenta la estrategia

1. El carácter diverso y diferenciado de las especialidades de que egresan los técnicos medios.
2. La subordinación-adequación del proceso adiestramiento laboral al diagnóstico del egresado y a las características del proceso productivo de la entidad laboral.
3. El carácter teórico-práctico del desarrollo de las tutorías para la consolidación de los conocimientos y habilidades profesionales en los adiestrados.

Estos principios orientan al tutor en cuanto a sus funciones y responsabilidad como parte de su formación profesional, que tienen marcada influencia en los ámbitos técnico profesional, así como pedagógico y didáctico. Además precisan la necesidad de tener en cuenta las particularidades de la preparación que debe tener ese tutor de acuerdo a los procesos tecnológicos que distinguen estas especialidades y que a través de su actuación, pueda lograr la comunicación afectiva con los adiestrados, que posibilite que estos encuentren repuestas a sus opiniones e inquietudes; la motivación por ejercer la profesión de la cual egresan, propiciando su participación en el análisis y solución de

problemas del contexto laboral; así como el empleo de la evaluación con carácter sistemático, diferenciado e integrador.

Características de la estrategia

Como rasgos que caracterizan la estrategia, se plantean ser:

Diferenciadora: al tener en cuenta las características y particularidades individuales de los tutores, en el diseño y ajuste de los niveles de ayuda en el desarrollo de las actividades.

Flexible: en tanto presupone que en durante la implementación de las acciones, se prevea diferentes vías y procedimientos que puedan ser utilizados durante la actividad y prepare a los tutores para tomar decisiones teniendo en cuenta criterios como la eficiencia y la efectividad en el proceso, de esta forma los entrenará para aprovechar las múltiples posibilidades que brinda la transferencia en el aprendizaje.

Contextualizada: se diseñan y rediseñan acciones que se ajustan a las condiciones en las cuales transcurre el proceso, de manera que el tutor asimile la situación de aprendizaje creada.

Reguladora: se proyecta, ejecuta y controla sobre la base de las posibilidades reales de colectivo pedagógico que la pone en práctica y de los tutores que son preparados, sin olvidar la intencionalidad estratégica que subyace en ella, ya que los tutores se entrenan para el cumplimiento de sus funciones tutoriales, para regular conscientemente el proceso y hacer los ajustes pertinentes a partir de los resultados parciales y finales que se obtengan.

Estas características no solo diferencian la estrategia propuesta desde el punto de vista cualitativo, sino que se utilizan como criterio a la hora de valorar su efectividad en la solución de la problemática.

II- Diagnóstico

La concepción de esta estrategia parte de los resultados del diagnóstico realizado, estos aparecen reflejados en el epígrafe 2.1, donde se justificó la necesidad de su elaboración y los aspectos que debían ser abordados en la misma.

En el caso de extrapolar este resultado a otro contexto educativo que posea similares necesidades de preparación sobre esta temática, se deberán implementar los instrumentos investigativos requeridos que permita determinar con precisión las limitaciones y sus causas, así como las fortalezas existentes para darle solución a la problemática detectada.

III. Objetivo general:

Potenciar el desempeño profesional de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en cuanto a la dirección del proceso de tutoría.

ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA LA PREPARACIÓN PROFESIONAL DE LOS TUTORES DE LOS TÉCNICOS MEDIOS DE ELECTRÓNICA E INFORMÁTICA EN ADIESTRAMIENTO LABORAL

FUNDAMENTACIÓN: de la necesidad de la preparación profesional desde el punto de vista filosófico, sociológico, psicológico, pedagógico y didáctico

PRINCIPIOS

R
E
L
A
C
I
Ó
N

- Carácter diverso y diferenciado de las especialidades de que egresan
- Subordinación-adequación del proceso adiestramiento laboral al diagnóstico del egresado y a las características del proceso productivo
- Carácter teórico-práctico del desarrollo de las tutorías

RASGOS

- Diferenciadora
- Flexible
- Contextualizada
- Reguladora

Diagnóstico

Identificación de las necesidades de preparación de los tutores de los técnicos medios de de Electrónica e Informática para el desarrollo del proceso de tutoría

OBJETIVO

Potenciar la preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de Informática y Electrónica en cuanto a la dirección del proceso de tutoría

ETAPAS

PLANEACIÓN

- Caracterización individual de los tutores
- Preparación del colectivo para la implementación de los talleres
- Curso de entrenamiento
- Taller final

INSTRUMENTACIÓN

Operaciones para cada acción

EVALUACIÓN

Carácter sistémico y sistemático

COMPLEMENTACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y AMPLIACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

IV. Planeación

En la siguiente tabla aparecen las diferentes acciones que se deben ejecutar en esta estrategia, con los posibles recursos materiales a emplear así como la fecha probable de realización:

No	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha
1	Caracterización individual de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en función de los resultados de la formación profesional recibida y las dificultades para su desempeño en el desarrollo de la tutoría	Investigador	Profesionales de la brigada especializada de la UPR	Octubre 2014
2	Perfeccionamiento del proceso de preparación del tutor de los técnicos medios en adiestramiento laboral, desde el accionar del colectivo pedagógico que intervendrá de forma directa en el curso de entrenamiento	Investigador	Colectivo pedagógico	Noviembre y diciembre 2014
3	Perfeccionamiento del proceso de preparación del tutor de los técnicos medios en adiestramiento laboral desde la implementación de talleres de estudio de los elementos teóricos sobre la tutoría y de la política del Estado Cubano sobre la etapa de adiestramiento laboral	Investigador	Profesionales de la brigada especializada de la UPR	Enero y febrero 2015
4	Perfeccionamiento de la preparación profesional del tutor en elementos teóricos básicos sobre Pedagogía y Didáctica, formas y técnicas en la comunicación y modos de actuación en la dirección del proceso de tutoría desde un curso de entrenamiento	Colectivo pedagógico	Profesionales de la brigada especializada de la UPR	Marzo-mayo 2015
5	Taller final que permitirá hacer una valoración del desarrollo de la estrategia y evaluar la pertinencia de las actividades planificadas	Investigador	Profesionales de la brigada especializada de la UPR	Junio 2015

V. Instrumentación

A continuación se procederá a explicar cómo se deben implementar en la práctica cada una de las acciones a que se ha hecho referencia en la etapa anterior. En esta

participan los profesionales de la brigada especializada, de la Universidad de Pinar del Río para los cuales se ha diseñado la estrategia, un colectivo pedagógico con preparación necesaria desde el punto de vista pedagógico y didáctico para contribuir a la formación profesional del tutor y la propia investigadora.

Acción 1: caracterización individual de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en función de los resultados de la formación profesional recibida y las dificultades para su desempeño en el desarrollo de la tutoría.

Objetivo: caracterizar de forma individual y detallada el dominio que poseen los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en función de los resultados de la formación profesional recibida y las dificultades para su desempeño en el desarrollo de la tutoría.

Las operaciones que se proponen para esta acción específica son:

- Analizar los documentos normativos que establecen y definen el término adiestramiento laboral, su objetivo, período en que se desarrolla, evaluación y las etapas que incluye. (1ra semana octubre 2014)
- Diseñar y aplicar una encuesta a los profesionales de la brigada especializada, de la Universidad de Pinar del Río, que han tutorado técnicos medios en adiestramiento laboral, que permita obtener información sobre la formación profesional recibida y las dificultades para su desempeño en el desarrollo de la tutoría. (2da semana octubre 2014). Anexo # 6
- Comparar la información obtenida con los criterios de los profesionales de la brigada especializada sobre su preparación. (3ra semana octubre 2013).
- Elaborar la caracterización de los tutores en función de los resultados obtenidos. (3ra semana octubre 2014). Anexo # 7.
- Socializar la caracterización en el colectivo pedagógico que incide directamente en la preparación del tutor. (1ra semana noviembre 2014).

Acción 2: perfeccionamiento del proceso de preparación del tutor de los técnicos medios en adiestramiento laboral, desde el accionar del colectivo pedagógico que intervendrá de forma directa en el curso de entrenamiento.

Objetivo: coordinar el accionar del colectivo pedagógico que interviene en la preparación del tutor de los técnicos medios en adiestramiento laboral.

Las operaciones que se proponen para esta acción específica son:

- Realizar una reunión inicial para presentar los resultados del diagnóstico y explicar la esencia de la estrategia pedagógica, de modo que se motive al colectivo pedagógico para su participación activa y consciente. (1ra semana noviembre 2014)
- Desarrollar una reunión metodológica con el colectivo pedagógico que participa en el proceso, para homogenizar criterios respecto a la preparación del tutor desde el punto vista pedagógica y didáctico. (1ra semana noviembre 2014).
- Diseñar el curso de entrenamiento en elementos teóricos básicos, formas y técnicas en la comunicación y modos de actuación en la dirección de las tareas de tutoría desde un curso de entrenamiento. (Diciembre 2014). Anexo # 8

Acción 3: perfeccionamiento del proceso de preparación del tutor de los técnicos medios en adiestramiento laboral desde la implementación de talleres de estudio de los elementos teóricos sobre la tutoría y de la política del Estado Cubano sobre la etapa de adiestramiento laboral.

Objetivo: motivar a los especialistas de la brigada especializada para desempeñarse como tutores de los técnicos medios en Electrónica e Informática, a partir del dominio de los elementos teóricos sobre la tutoría y de la política del Estado Cubano sobre la etapa de adiestramiento laboral.

Las operaciones que se proponen para esta acción específica son:

- Diseñar los talleres en función de la motivación por la actividad de tutoría en la etapa de adiestramiento laboral. (1ra semana de enero). Anexo # 9
- Desarrollar los talleres. (2da quincena de enero y 1ra de febrero)
- Validar en un intercambio con los participantes, la efectividad de los talleres desarrollados en función de la motivación por desempeñar la actividad de tutoría durante la etapa de adiestramiento laboral. (2da quincena de febrero).

Acción 4: perfeccionamiento de la preparación profesional del tutor en elementos teóricos básicos sobre Pedagogía y Didáctica, la comunicación en el proceso pedagógico y modos de actuación en la dirección del proceso de tutoría desde un curso de entrenamiento.

Objetivo: dominar los elementos teóricos básicos sobre Pedagogía y Didáctica, la comunicación en el proceso pedagógico y modos de actuación en la dirección del proceso de tutoría.

Las operaciones que se proponen para esta acción específica son:

- Implementar el programa de entrenamiento con los profesionales de la brigada especializada. (quincenalmente durante los meses de marzo, abril, y mayo).
- Validar el programa del curso. (Última quincena de mayo)

Acción 5: taller final para la valoración del desarrollo de la estrategia y evaluar la pertinencia de las actividades planificadas.

Objetivo: propiciar un espacio de intercambio a partir de la preparación recibida por los especialistas de la brigada especializada, para el desarrollo del proceso de tutoría durante el adiestramiento laboral.

Las operaciones que se proponen para esta acción específica son:

- Diseñar el taller final. (Última quincena de mayo). Anexo #10.
- Desarrollar el taller. (Segunda semana de junio)

VI. Evaluación

La evaluación constituye un proceso sistémico y sistemático, donde a partir de los resultados de la aplicación de cada una de las acciones específicas, se valora la eficacia y la eficiencia de la estrategia general, en relación con la consecución del objetivo general, lo que permite incluir, valorar y/o controlar cambios o modificaciones en las propuestas. Tiene en cuenta el logro de los objetivos previstos para cada una de las acciones, en función del perfeccionamiento del proceso objeto de estudio.

La acción 1, se evaluó a partir de la calidad de la caracterización individual de los de los tutores en función de los resultados de la formación profesional recibida y las dificultades para su desempeño en el desarrollo de la tutoría. Esto permitió direccionar el proceso de preparación de los tutores de los técnicos medios en adiestramiento laboral.

La evaluación de la acción 2, coordinar el accionar del colectivo pedagógico que intervendría de forma directa en el curso de entrenamiento. Tuvo en cuenta los criterios de estos respecto a la preparación del tutor desde el punto vista pedagógica y didáctica, así como los elementos teóricos básicos, formas y técnicas en la

comunicación y modos de actuación en la dirección de las tareas de tutoría desde un curso de entrenamiento.

La evaluación durante la implementación de los talleres (acción 3) para motivar a los especialistas de la brigada especializada para desempeñarse como tutores de los técnicos medios en Informática y Electrónica, demostró dominio de estos en:

- Los antecedentes del término tutoría y su evolución.
- El papel del tutor en la entidad laboral.
- El objetivo general del adiestramiento laboral.
- Las etapas que incluye y la duración.
- La responsabilidad de la entidad laboral con el adiestrado.
- Los requisitos para la selección del tutor y sus funciones.

En la acción 4, con la implementación del curso de entrenamiento, se contribuyó a la formación profesional continua de los profesionales de la brigada especializada estos se apropiaron de los elementos teóricos básicos sobre Pedagogía y Didáctica, comunicación pedagógica, así como de modos de actuación en la dirección del proceso de tutoría. Estos conocimientos fueron aplicados durante el curso a través de la planificación, modelación y desarrollo de actividades por parte de los participantes en el curso.

La acción 5, destinada a desarrollar un taller final, permitió evaluar los resultados del proceso de preparación de los profesionales de la brigada para la tutoría de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, a partir del crecimiento mostrado tanto desde su aprendizaje como desde su aplicación en la práctica, además de tener en cuenta las autovaloraciones de estos sobre su crecimiento cognitivo, profesional, comunicativo que les permitió el desarrollo de la estrategia pedagógica.

1.2 Validación de la estrategia pedagógica

En la validación de la estrategia, se tuvo en cuenta las valoraciones que sobre la estrategia pedagógica ofrecieron los especialistas consultados, los resultados de las evaluaciones de los talleres, del desarrollo del curso de entrenamiento, del taller final y de la encuesta de satisfacción aplicada a los tutores después de implementada la estrategia.

2.3.1 Valoración de los especialistas sobre la estrategia pedagógica

La estrategia pedagógica fue sometida a criterio de especialistas con el fin de valorar la pertinencia de la metodología según el objetivo propuesto. Para la selección de los especialistas se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión de estos en correspondencia con los propósitos de la investigación.

Criterios de inclusión

- Ser graduado universitario.
- Poseer 5 o más años de experiencia en la formación de profesionales.
- Disposición de participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- Poseer conocimiento de los documentos normativos que regulan la etapa de adiestramiento laboral.
- Poseer dominio de la Pedagogía Profesional y Didáctica de la Educación Técnica Profesional.

Para la evaluación de la estrategia se aplicó una encuesta (Anexo # 11) a 20 especialistas distribuidos de la forma siguiente:

- 6 doctores en Ciencias Pedagógicas.
- 8 másteres en Ciencias de la Educación.
- 6 Licenciados en Educación.

El 100% de los especialistas consideró de muy adecuada la precisión y claridad del objetivo de la estrategia, los rasgos que la caracterizan, las acciones consideradas en la etapa de planeación así como las operaciones para su implementación.

La fundamentación y las forma de evaluarlas fue evaluada de muy adecuada por el 80% de los especialistas, de bastante adecuada por 15% y un 5% de adecuada.

La representación gráfica, fue evaluada muy adecuada por el 95% de los especialistas, de bastante adecuada por el resto

No obstante, el instrumento aplicado solicitaba valoraciones cualitativas acerca de la estrategia presentada. A continuación se relacionan algunas de las recomendaciones realizadas:

- Profundizar en los principios, en aras de considerarlo no solo como fundamentos, sino como elemento regulatorio en las etapas consideradas.

- En las formas de evaluar la acción 4, relativa a la preparación en elementos teóricos básicos sobre Pedagogía y Didáctica, la comunicación pedagógica y modos de actuación, considerar no solo la planificación, modelación de actividades a desarrollar por parte de los participantes en el curso, sino que se incluyan actividades demostrativas con los adiestrados.
- Reflejar en su representación gráfica la relación de los principios con las etapas de la estrategia.

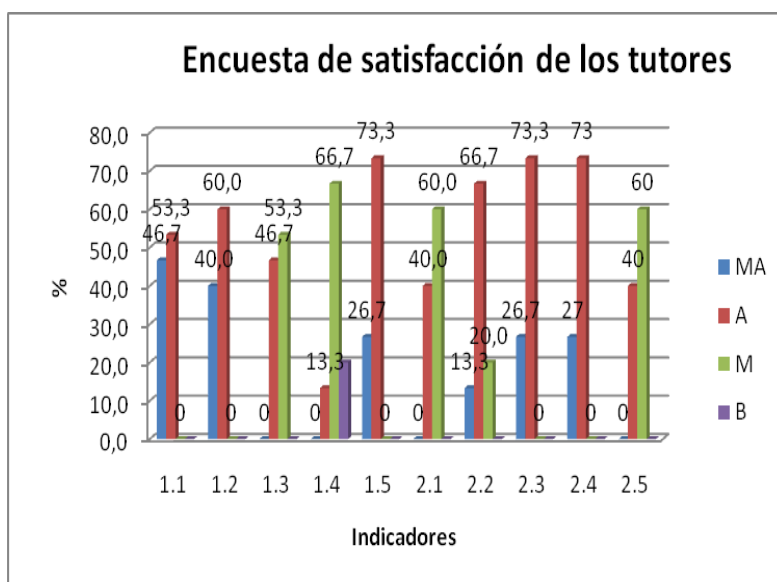
2.3.2 Validación empírica de la estrategia pedagógica

La validación empírica que se presenta en este epígrafe, se ha llevado a cabo desde el punto vista cualitativo.

El desarrollo de los talleres posibilitó en el 86% de los tutores un dominio muy alto de los documentos normativos que forman parte de la política del Estado Cubano para la etapa de adiestramiento laboral y en el 14% de alto. Además el 100% de los tutores le conceden una relevancia muy alta al papel formativo de la entidad laboral y al desempeño de ellos en este sentido.

El desarrollo del curso influyó en que 66,6% de los tutores tuvieran un dominio alto de los problemas profesionales que enfrenta el tutor y el 33,4% de medio, de manera similar se comportó el proceso de dirección de la tutoría. En el diagnóstico y contenido de los planes de trabajo en un 13,3 % logró un nivel muy alto, 60,1% de alto y 26,6% de medio. En lo relativo a la comunicación, demostraron un dominio alto de técnicas que estimulen la comunicación el 26,6 % y en el 73,4% fue de medio.

La calidad del debate e intercambio en el taller final y los resultados de la encuesta de satisfacción evidenciaron la validez práctica de la estrategia desarrollada.



En este gráfico se ilustra el comportamiento de los indicadores en la encuesta aplicada, de ellos los más logrados fueron el dominio de los documentos normativos (1.1) y de los elementos teóricos, y le

continúa el control de las actividades (2.3) y la evaluación de estas (2.4). Los resultados menos logrados se presentan en la preparación para dirigir las actividades.

Conclusiones del capítulo

En la preparación de los tutores para el proceso de tutoría a los técnicos medios de Informática y Electrónica en adiestramiento laboral en la brigada especializada, de la Universidad de Pinar del Río, se constató poco dominio de los documentos normativos para el tratamiento a los adiestrados, en su mayoría durante su formación profesional no recibieron preparación pedagógica, lo que los ha limitado en la planificación de las actividades y su control.

La estrategia elaborada para contribuir a la preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, se caracteriza por:

- Fundamentos generales sistematizados.
- Ajustarse a una estructura previamente asumida.
- Es flexible, diferenciadora, contextualizada, reguladora,
- Considera tres etapas fundamentales, que transitan por la planeación de las acciones, los procedimientos para su implementación y su correspondiente evaluación.

La validación de la estrategia pedagógica se llevó a cabo teniendo en cuenta los criterios de los 20 especialistas seleccionados y los resultados de la validación empírica. En este sentido se evidencia la pertinencia de la estrategia atendiendo a los criterios favorables ofrecidos por los especialistas, así como de los resultados de la evaluación los trabajadores de la brigada especializada en los talleres y en el curso de entrenamiento, además de la autovaloración de estos sobre la preparación alcanzada, en la que manifestaron cambios notables en cuanto a su preparación, y que se han atendido sus necesidades desde el punto vista pedagógica.

CONCLUSIONES

1. El estudio teórico ha permitido determinar los referentes teóricos que sustentan el proceso de preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral, los fundamentos de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional, las teorías de la Educación Avanzada y la dirección educacional, los que permitieron establecer como componentes de este proceso el desempeño profesional del tutor durante la etapa de adiestramiento laboral y la dirección del proceso de tutoría.
2. El estudio empírico permitió demostrar que existen dificultades en el actual proceso de preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática, que se manifiestan en el poco dominio de los documentos normativos sobre el adiestramiento laboral, insuficiencias en el orden pedagógico en su desempeño como tutor y limitaciones en la dirección del proceso de tutoría, fundamentalmente en la planificación y el control de las actividades.
3. Los resultados del estudio teórico y empírico determinaron la necesidad de elaborar una estrategia pedagógica para la preparación profesional de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral de manera que perfeccione el actual proceso. Esta se caracteriza por haber sido estructurada a partir de los resultados del diagnóstico e incluye acciones donde se emplean formas de docencia tales como: reunión metodológica y talleres. Se complementa con un curso de entrenamiento y la modelación de actividades que planifiquen los tutores para desarrollar con los adiestrados que permite comprobar el nivel de preparación logrado hasta ese momento. Su evaluación se recomienda realizarla a partir de los logros obtenidos por cada uno de los participantes en el cumplimiento de las acciones desarrolladas.
4. La opinión de los especialistas consultados sobre la utilidad práctica de la estrategia elaborada y el resultado de su introducción en el proceso de preparación profesional de los tutores de la brigada especializada, de la Universidad de Pinar del Río demostraron que esta favorece el desempeño profesional de los tutores en la dirección del proceso de tutoría.

RECOMENDACIONES

1. Introducir en la práctica la estrategia durante los dos años de entrenamiento laboral del técnico medio de Electrónica e Informática asignado a la brigada especializada para poder valorar con mayor precisión el efecto que produciría en el desempeño profesional de los tutores en la dirección del proceso de tutoría.
2. Durante el proceso investigativo la autora pudo determinar algunos aspectos vinculados con esta temática, que no fueron objeto de estudio y que pudieran ser tratados en futuros trabajos, tales como:
 - La evaluación de los adiestrados durante la etapa de adiestramiento.
 - El desarrollo de habilidades prácticas en el adiestrado.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu Regueiro, R. L. (1997). Pedagogía Profesional. Una propuesta abierta a la reflexión y al debate. (Material impreso).”, La Habana: Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional ”Héctor Alfredo Pineda Zaldívar
- Addine F. (2005). Hacia una didáctica del postgrado. Curso 81. Pedagogía 2005.
- Addine, F. el al (2004). Didáctica. Teoría y Práctica. Ciudad de la Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Álvarez Moya C. M. (2000). El adiestramiento laboral del técnico medio en construcción civil en Camagüey. Tesis para optar al título de Máster en Educación de Avanzada, UCP “José Martí”, Camagüey.
- Álvarez Moya C. y García Ondarza A. M. (2005). El tutor en el adiestramiento laboral del egresado de la Educación Técnica y Profesional. Extraído el 12 de enero de 2014 desde <http://www.monografias.com/trabajos42/tutor-laboral/tutor-laboral2.shtml>
- Añorga J. (1998). Et al. La teoría alternativa: Educación Avanzada, fundamentos teórico-prácticos de los procesos de perfeccionamiento de los recursos humanos. (Material impreso). La Habana: Instituto Superior Pedagógico “E. J. Varona”.
- Añorga, J. (1999). Educación de avanzada: paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. La Habana: Instituto Superior Pedagógico “E. J. Varona
- Añorga, J. (1999) citada por Aleyce Castellón Beltrán, Lourdes Margarita Moreno, Maribel Alarcón Oliva, Damisela Márquez Arcia y Elena Hernández Hernández (2012). Artículo “Fundamentos de la preparación a los directivos de preuniversitario para dirigir la educación para la salud”. *Revista Enlace*: Centro de Información y Gestión Tecnológica (CIGET). Ciego de Ávila
- Añorga, J. (1995). Glosario de términos de educación avanzada. (Material impreso). Ciudad de La Habana: Centro de Educación Avanzada.
- Barbán, F (2008) citado por Francisco Abad Bermúdez Laguna, Deisy Ochoa Ochoa y Adis Isabel López Mesa (2012). Artículo “La formación de profesores para la preparación de directivos y reservas”. *Revista Didasc @lía: D&E*. Publicación cooperada entre CEDUT- Las Tunas y CEDEG-Granma. Cuba.
- Bermudes R. et al (2014). Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

- Bermúdez Laguna, Francisco Abad, Deisy Ochoa Ochoa y Adis Isabel López Mesa (2012). La formación de profesores para la preparación de directivos y reservas. *Revista Didasc@lia: D&E*. Publicación cooperada entre CEDUT- Las Tunas y CEDEG-Granma. Cuba
- Bermúdez, R. y Pérez L. (2004). La personalidad: su diagnóstico y su desarrollo. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Bermúdez, R. y Pérez L. (2002). Dinámica de grupo en educación: su facilitación. . La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Bernaza G. Lee F. (2005). El proceso de enseñanza aprendizaje en la educación de postgrado: reflexiones, interrogantes y propuestas innovadoras. Material impreso.
- Blanco, A. (1997) Introducción la Sociología de la Educación. Ciudad de La Habana: Pueblo y Educación.
- Bringas J. A., Reyes O (1999). Dirección científica de la educación. Trinidad: Editorial UTB.
- Carreño, P. (1977). Sociología de la Educación. Madrid: UNED-MEC.
- Cassasus, J (1998). Escritos sobre calidad de la educación básica. Material fotocopiado.
- Castillo Tomás (2004). Un modelo para la dirección de la superación de los docentes desde la Escuela secundaria básica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, La Habana.
- Castro Alegret P. L. (1996). Un modelo para el funcionamiento del colectivo de docentes. Material mimeografiado. Ciudad de la Habana: Grupo Maestro. ICCP.
- Castro J. y Bernaza G. (2005). Formación de postgrado y universalización de la universidad: Ponencia presentada al Congreso Internacional Pedagogía 2005, Ciudad de la Habana.
- Colado J, Añorga J, Valcárcel N (2007). Resultado del proyecto de investigación sobre gestión del mejoramiento profesional y humano. Centro de Postgrado. Cátedra Educación Avanzada. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona".
- De Armas, Nerely. et al . 2003. Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Curso No. 85, Congreso Pedagogía 2003, Ciudad de La Habana.
- De Armas, N citada por Aleyce Castellón Beltrán, Lourdes Margarita Moreno, Maribel Alarcón Oliva, Damisela Márquez Arcia, Elena Hernández (2012). Fundamentos de la preparación a los directivos de preuniversitario para dirigir la educación para la salud. *Revista Enlace*. Centro de Información y Gestión Tecnológica (CIGET). Ciego de Ávila.
- Fiallo Rodríguez J (1996). Las relaciones intermaterias: una vía para incrementar la calidad de la educación. Madrid: Editorial Pueblo y Educación.

- Gehee, William Mc. (1962). *Adiestramiento y formación profesional*. Madrid.
- García L, Valle A (2002). *Cambio educativo*. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Gonzáles, G. (1997). *La concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Ciudad de la Habana.
- González Cano, Margarita y Mendoza Austria, Flor María (2012). *La tutoría en la formación profesional y empresa*. Extraído el 25 de octubre de 2014 desde www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/marg_cano/5.pdf
- Hernández Fernández, Viviana Emérida y Rita Isabel Betancourt Plana(2012). *Preparación de cuadros educacionales para profesores en Cuba*. Extraído 25 de octubre de 2014 desde n www.gestiopolis.com.
- Imbernón, F. (1994) *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Hacia una nueva cultura profesional. La Educación encierra un tesoro. (1996). Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors. Santillana S.A, Madrid.
- Jacobsen, Janoj (1993). *Principios y métodos de trabajo de extensión*. Tel Aniv: Ministerio de Agricultura. Centro de Cooperación Internacional para el Desarrollo Agrícola (CINADCO).
- Lara García, Baudelio (2002). *Una aproximación al concepto de tutoría académica en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud*. Investigación en Salud, abril/año/vol.IV, número 001. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México. Extraído el 20 de octubre 2014 desde <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/142/14240106.pdf>
- Lenin, V. (1959). *“Obras completas t. 29”*. Moscú: Editorial Progreso.
- Lenin, V. (1981). *Obras Completas, t.28*. Moscú: Editorial Progreso.
- León García M (2003). *Modelo teórico para la integración Escuela Politécnica – Mundo Laboral en la formación de profesionales de nivel medio*. Tesis para optar al Título de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Ciudad de La Habana, Cuba, Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona.
- León García M. (2014). *La entidad laboral como institución educativa*. En Bermúdez Morris R y otros, *Pedagogía de la Educación Técnica Profesional*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.
- Leontiev, Alexei N. (1981). *Actividad, conciencia y personalidad*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Ley 116/2013. Código del trabajo.

Lineamientos de la política económica del Partido (2012).

Luna, María del Carmen et al. (1996). Administración I. U.A.L. Serie Guía de estudio.

Márquez, C. (2004). *“Los aportes prácticos como resultados de investigación”*. Monografía en soporte digital. ISP “Frank País García”. Extraído el 21 de octubre de 2014 desde ftp://server_ceces.upr.edu.cu.

Mena Lorenzo, J.A. et al (2012). Metodologías para el funcionamiento de la empresa como parte del proceso de educación técnica y profesional. Experiencias. Curso 31. Evento Internacional Pedagogía 2013, La Habana.

Martínez Quijano, Mercedes. Acciones para el mejoramiento profesional y humano de los tutores en la Educación Avanzada. Tesis en opción al título de Máster en Educación Avanzada). Universidad Pedagógica "Enrique José Varona". La Habana, 1998.

Mazorra O. de la C. (2014). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño profesional del tutor de la práctica en las entidades laborales agropecuarias vinculadas al Centro Politécnico “Villena Revolución”. Tesis para optar al Título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Ciudad de La Habana, Cuba: ISP “Enrique José Varona.

MES. Reglamento de la Educación de Postgrado de la República de Cuba. Versión 04. Ciudad de La Habana, Cuba: MES; 2003.

MINED (1979). Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores.

MINED (1995). Estrategia para la formación, preparación y superación de los cuadros y reservas del Ministerio de Educación. La Habana. Cuba.

MINED (2000).Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores.

Monereo, C. (1995). De los procedimientos a las estrategias: implicaciones para el Proyecto Curricular Investigación y Renovación Escolar (IRES). Extraído el 15 de mayo de 2014 desde *Revista de Investigación en la escuela* (España).

Morales, S (2003), citado por Viviana Emérida Hernández Fernández y Rita Isabel Betancourt Plana (2012). Preparación de cuadros educacionales para profesores en Cuba. Extraído el día 14 de marzo de 2015 desde <http://www.gestiopolis.com>.

Ojeda Mesa L. y Marín de León I. (2007). Impacto en el Sector Cooperativo de la Formación y Capacitación de los Recursos Humanos en la provincia de Pinar del Río. Extraído el 15 de mayo de 2014 desde <http://www.Monografias.com>.

Pérez Á M, Pérez M F, (et al) (2009). La Educación de jóvenes y adultas: evolución histórica a partir de 1959. Definiciones teóricas importantes. 1er Resultado del Proyecto investigativo

- Modelo sicopedagógico de la Educación de jóvenes y adultos en la Ciudad de La Habana. La Habana, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona".
- Piñón González, Josefina (1998). El Adiestramiento Laboral: una vía de seguimiento al egresado de los ISP. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad Pedagógica "Enrique José Varona". La Habana
- Pérez Á. M. et al. (2009). La Educación de jóvenes y adultas: evolución histórica a partir de 1959. Definiciones teóricas importantes. 1er Resultado del Proyecto investigativo Modelo sociopedagógico de la Educación de jóvenes y adultos en la Ciudad de La Habana. La Habana, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona". Pág. 23.
- Pérez, R. (2005). Estado actual del proceso de competencias laborales en Cuba y su vínculo con las nuevas tecnologías. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". Pág. 19.
- Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba: Tesis y resoluciones (1975).
- Reglamento de la educación de postgrado de la República de Cuba. RM 6/1996. Capítulo III Art. 48.
- Reglamento para la Capacitación Profesional de los Trabajadores (No. 29/06).
- Regulaciones sobre el adiestramiento laboral (Rs 9/07).
- Resolución Ministerial No. 6, 1996. Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba.
- Resolución Ministerial N° 21/99 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social (CETSS)
- Rodríguez del Castillo y Rodríguez Palacio (2011). Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. En: De Armas N. y Valle A. (Comp.), *Resultados Científicos en la investigación educativa* (. Ciudad de La Habana: Pueblo y Educación.
- Santiesteban M.L (2003). Programa educativo para la superación de los directores de las escuelas primarias del municipio playa. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, La Habana.
- Stoner J. Y Wankel Ch. (1989) Administración. Prentice Hall. En español. México: Editorial P.H.H.
- Valcárcel N. (1998). Estrategia interdisciplinaria de superación para profesores de Ciencias de la Enseñanza Media. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, La Habana.
- Valcárcel, N. et al (1999): La profesionalización en la Educación Avanzada. (Material Digitalizado). Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona", Ciudad de la Habana

- Valiente, P. (2001). La concepción sistémica de la superación de los directores de secundaria básica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Ciudad de la Habana..
- Valle, A (2000). La dirección en Educación. Apuntes. MINED. Documento digitalizado.
- Valle Lima A. Maestro. Perspectivas y Retos. México: Editorial del Magisterio "Benito Juárez"; 2000.
- Valle, A. (2012). La Investigación Pedagógica, otra mirada. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Villegas-Reimers, E. (2002). Formación docente en los Estados Unidos de Norteamérica: tendencias recientes en sus prácticas y políticas en Formación docente: un aporte a la discusión.
- Wikipedia, enciclopedia libre,(2015). Definición de tutoría. Extraído el 15 de mayo de 2014 desde <http://es.wikipedia.org>.

ANEXOS

ANEXOS 1

INDICADORES	CRITERIOS PARA SU EVALUACIÓN
1.1 Nivel de conocimiento de los documentos normativos	Muy alto: conoce a profundidad los documentos Alto: conoce la mayoría de los documentos aunque necesita profundizar en algunos Medio: conoce los documentos aunque necesita profundizar en ellos Bajo: tiene conocimientos muy superficiales de los documentos normativos
1.2. Nivel de dominio de los elementos teóricos básicos	Muy alto: domina a profundidad los elementos teóricos Alto: domina la mayoría de los elementos teóricos aunque necesita profundizar en algunos Medio: domina de manera general los elementos teóricos aunque necesita profundizar en ellos Bajo: domina muy superficialmente los elementos teórico
1.3 Nivel de comunicación con el adiestrado	Muy alto: hace uso adecuado de las habilidades comunicativas y mecanismos de comunicación. Alto: de manera general hacen uso de las habilidades comunicativas y mecanismos de comunicación. Medio: presenta limitaciones en algunos momentos con el uso las habilidades comunicativas y mecanismos de comunicación. Bajo: de manera general presenta limitaciones con el uso las habilidades comunicativas y mecanismos de comunicación.
1.4 Nivel con que desarrolla la dirección de las tareas de tutoría	Muy alto: dirige de manera adecuada Alto: organiza y desarrolla las actividad de manera adecuada y tiene limitaciones para planificarla o controlarla Medio: organiza y desarrolla de las actividad de manera adecuada y tiene limitaciones para planificarla y controlarla Bajo: organiza de manera adecuada las actividades y las planificación, desarrolla y controla con algunas limitaciones
1.5 Nivel de satisfacción con la preparación lograda en el adiestrado	Expresarlo en una escala 1 a 10 Muy alto: 9 ó 10 Alto: 7 ó 8

	Medio: 5 ó 6 Bajo: menos de 5
2.1 Nivel de conocimiento de diagnóstico real de las necesidades	Muy alto: conoce a profundidad las necesidades Alto: conoce las mayoría necesidades Medio: conoce algunas de la necesidades Bajo: no tiene conocimiento de las necesidades
2.2 Nivel de organización de las actividades	Muy alto: organiza de manera adecuada Alto: organiza las actividades y en alguna de ellas los medios no son suficientes Medio: organiza las actividades aunque no tiene en cuenta todos los medios Bajo: tiene limitaciones para organizar las actividades
2.3 Nivel de calidad en la ejecución en las actividades	Muy alto: ejecuta con calidad requerida las actividades Alto: las actividades ejecutadas responden exigencias del proceso productivo, debe ser mejorar la explicación teórica o la demostración práctica Medio: las actividades ejecutadas responden a exigencias del proceso productivo, aunque se debe ser mejorar la explicación teórica y la demostración práctica Bajo: las ejecución de las actividades no cumple las exigencias del proceso productivo que se desarrolla en la brigada especializada
2.4 Nivel con que desarrolla el control y la evaluación de las tareas	Muy alto: se evalúa al final de la etapa, al concluir cada año, parcialmente en el año y de manera sistemática al cumplimentar cada una de ellas Alto: se evalúa al final de la etapa, al concluir cada año y parcialmente en el año Medio: se evalúa al final de la etapa y al concluir cada año Bajo: se evalúa al final de la etapa
2.5 Nivel en que estable las condiciones para la preparación de las demostraciones prácticas	Muy alto: se establecen las condiciones de manera adecuada Alto: en algunas demostraciones deben mejor las condiciones Medio: las demostraciones se realizan sin todas las condiciones creadas Bajo: no se establecen las condiciones para el desarrollo de las demostraciones

Anexo 2. Relaciones entre los indicadores y las indagaciones empíricas efectuadas

INDICADORES	Análisis Documental	Entrevista a tutores	Observación a actividades
1.1 Nivel de conocimiento de los documentos normativos		x	
1.2. Nivel de dominio de los elementos teóricos básicos		x	x
1.3 Nivel de comunicación con el adiestrado		x	x
1.4 Nivel con que desarrolla la dirección de las tareas de tutoría		x	x
1.5 Nivel de satisfacción con la preparación lograda en el adiestrado		x	
2.1 Nivel de conocimiento de diagnóstico real de las necesidades	X	x	x
2.2 Nivel de organización de las actividades	X	x	x
2.3 Nivel de calidad en la ejecución en las actividades		x	x
2.4 Nivel con que desarrolla el control y la evaluación de las tareas		X	x
2.5 Nivel en que establece las condiciones para la preparación de las demostraciones prácticas	X	X	x

Anexo 3. Análisis de los documentos relativos al trabajo de los tutores

3a) Plan de trabajo individual de los adiestrados

Objetivo: analizar las actividades planificadas para cada de las etapas y la relación entre lo normado y lo proyectado.

Indicadores:

- Correspondencia de las actividades con los objetivos de la etapa y el diagnóstico del.
- Formas de control

3b) Planificación de las tareas

Objetivo: analizar cómo se pone de manifiesto la preparación teórica-práctica y pedagógica del tutor en la planificación de las tareas.

Indicadores:

- Correspondencia de las actividades con el diagnóstico que posee del adiestrado.
- Objetivo de la actividad.
- Forma en que se desarrollo
- Condiciones que requiere
- Formas de control
- Vinculo de la actividad con las problemáticas del contexto actual del entorno laboral en que se está desempeñando el adiestrado.

3c) Evaluaciones efectuadas a los adiestrados

Objetivo: analizar los resultados de la evaluación de los adiestrados en cada una de las etapas.

Indicadores:

- Logros
- Dificultades
- Plan de medidas
- Actualización del diagnóstico en cada una de las etapas.

Anexo 4. Entrevista al tutor

Objetivo: constatar el dominio que tienen los especialistas de la brigada especializada de la universidad a cerca de los conocimientos referidos a las tareas a cumplir, orientaciones y preparación para la atención a los técnicos de nivel medio de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral que asignados a la brigada.

Introducción

Estimado especialista, recabamos de usted su cooperación en la investigación que tiene como propósito perfeccionar el trabajo que se desarrolla en la brigada especializada para la atención de los técnicos de nivel medio de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral. Sus opiniones y criterios resultarán valiosos y serán tomados en consideración para mejorar este trabajo.

1- Sobre la formación profesional de los egresados de técnicos de nivel medio de las especialidades Electrónica e Informática que han pasado la etapa de adiestramiento laboral en la brigada:

- a) ¿Cuáles consideras que son las principales dificultades con que egresan los técnicos de nivel medio? (2.1)
- b) ¿En qué habilidades profesionales presentan las mayores dificultades? ¿Qué haces para detectar estas? (2.1)
- d) Consideras necesario recibir orientaciones de cómo proceder para diagnosticarlos. (2.1)

2- Sobre la tutoría que ha desarrollado a los técnicos medio:

- a) ¿Qué experiencias nos puede ofrecer en cuanto a la organización de las tareas, planificación, su desarrollo y control? (2.2 , 2.4 y 2.5)
- b) Como logra vincularlos con las problemáticas del contexto actual del entorno laboral en que se está desempeñando. (2.2, 2.4 y 2.5)

3. Sobre los documentos que norman la responsabilidad de la empresa durante la etapa de adiestramiento laboral:

- a) Cuáles son los decretos y resoluciones del Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social emitidas al respecto que mantienen su vigencia. (1.1)
- b) Qué nuevas resoluciones y disposiciones existen.

c) Consideras necesario profundizar en el conocimiento de estos documentos.

4. Sobre la preparación para el cumplimiento de las funciones como tutor:

a) ¿Qué conocimientos teóricos afines a la especialidad son necesarios poner en práctica? (1.2)

b) ¿En qué contenidos necesitas profundizar? (1.2)

c) De qué condiciones dispones para el desarrollo de las demostraciones prácticas. (2.3)

d) Cuáles consideras que deben ser los requisitos para la comunicación que se establece con el adiestrado o adiestrados. (1.3)

e) Necesitas recibir orientaciones que permitan favorecer las relaciones con el adiestrado o adiestrados. (1.3)

f) Qué orientaciones has recibido para enfrentar las tareas tutoría. (1.4)

f) Necesitas recibir orientaciones para enfrentar las tareas de tutoría. (1.4)

g) Cómo valoras el resultado final de tus adiestrados en cada una de las etapas del adiestramiento laboral.(1.5)

Anexo 5. Guía de observación a las actividades que desarrolla el tutor.

Objetivo: comprobar la calidad con que el tutor desarrolla las actividades prácticas.

Aspectos a observar:

Indicadores	E	B	R	M
1- Organización de las actividades				
1.1 Planificación de la actividad teniendo en cuenta las necesidades del adiestrado. 2.1				
1.2 Condiciones creadas para el desarrollo de la actividad. 2.3				
2- Ejecución de la actividades				
2.1 Motivación para el desarrollo de la actividad 1.3				
2.2 La orientación del tutor hacia los objetivos de la actividad teniendo en cuenta qué, para qué, cómo y en qué condiciones se desarrolla. 1.3				
2.3 Dominio demostrado por el tutor de los conocimientos teórico-práctico .1.2				

2.4 Comunicación que se establece durante el desarrollo de la actividad. 1.3				
3- Control de la actividades				
3.1 Conocimiento de los logros y dificultades del adiestrado durante las actividades. 2.5				
3.2 Tratamiento que ofrece el tutor a las dificultades presentadas por adiestrado durante las actividades.2.5				

ANEXO 6

GUÍA DE ENTREVISTA PARA LOS TUTORES EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA Y LAS DIFICULTADES PARA SU DESEMPEÑO EN EL DESARROLLO DE LA TUTORÍA

Objetivo: constatar el dominio que tienen los especialistas de la brigada especializada de la universidad a cerca de los conocimientos referidos a las tareas a cumplir, orientaciones y preparación para la atención a los técnicos de nivel medio de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral asignados a la brigada.

Introducción

Estimado especialista, recabamos de usted su cooperación en la investigación que tiene como propósito perfeccionar el trabajo que se desarrolla en la brigada especializada para la atención de los técnicos de nivel medio de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral. Sus opiniones y criterios resultarán valiosos y serán tomados en consideración para mejorar este trabajo.

2- Sobre la formación profesional de los egresados de técnicos de nivel medio de las especialidades Electrónica e Informática que han pasado la etapa de adiestramiento laboral en la brigada especializada:

- b) ¿Cuáles consideras que son las principales dificultades con que egresan los técnicos de nivel medio? (2.1)
- b) ¿En qué habilidades profesionales presentan las mayores dificultades? ¿Qué haces para detectar estas? (2.1)

- d) Consideras necesario recibir orientaciones de cómo proceder para diagnosticarlos.
(2.1)

2- Sobre la tutoría que ha desarrollado a los técnicos de nivel medio:

- c) ¿Qué experiencias nos puede ofrecer en cuanto a la organización de las tareas, planificación, su desarrollo y control? (2.2 , 2.4 y 2.5)
- d) Como logra vincularlos con las problemáticas del contexto actual del entorno laboral en que se está desempeñando. (2.2, 2.4 y 2.5)

ANEXO 7

GUÍA PARA LA REDACCIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN DE LOS TUTORES EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA Y LAS DIFICULTADES PARA SU DESEMPEÑO EN EL DESARROLLO DE LA TUTORÍA

Objetivo: caracterizar de forma individual y detallada el dominio que poseen los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática en función de los resultados de la formación profesional recibida y las dificultades para su desempeño en el desarrollo de la tutoría.

La caracterización se redactará literalmente en forma de párrafos, a partir de la información obtenida sobre los aspectos que a continuación se relacionan.

Predomina el carácter descriptivo cualitativo sobre cada aspecto, aunque pueden incluirse elementos que cuantifiquen la información, como por ejemplo cursos recibidos o eventos en que ha participado.

Aspectos a tener en cuenta.

- Dominio de los contenidos de la especialidad que estudió.
- Actitud de ante la preparación técnica para desempeñarse en la especialidad.
- Dominio de los contenidos de la política del Estado Cubano sobre la etapa de adiestramiento laboral.
- Desarrollo de los valores (humanismo, responsabilidad, solidaridad, honestidad, laboriosidad).
- Desarrollo de las cualidades (objetividad, constancia, creatividad, independencia).

ANEXO 8

DISEÑO DEL CURSO DE ENTRENAMIENTO

Programa de un curso de entrenamiento para tutores de técnicos medios de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral

INTRODUCCIÓN.

La entidad laboral es uno de los contextos educativos que influye decisivamente en la formación del obrero o técnico medio. En esta se inserta al estudiante del instituto politécnico o de la escuela de oficios durante la realización de sus prácticas pre profesionales, prácticas laborales o para la adquisición de la calificación obrera y también, una vez egresado de los cursos correspondientes, para la realización del adiestramiento laboral y la continuidad de su trayectoria laboral.

Es reconocido el aporte significativo de la entidad laboral durante la etapa de adiestramiento, durante esta etapa se contribuye al desarrollo de conductas, actitudes, normas, valores y sentimientos relacionados con los conocimientos, habilidades y en un ámbito más amplio, relacionados directamente con la profesión. En ella se da la unidad entre la educación e instrucción técnica y profesional y en este sentido se resalta el valor educativo del mundo laboral.

Para que la empresa pueda cumplir tales propósitos, se requiere de la colaboración de sus profesionales para la tutoría de los recién graduados durante la etapa adiestramiento, sin embargo, en estos profesionales se manifiestan carencias desde el punto de vista pedagógico y didáctica por no haberla recibido durante la formación inicial y que limitan su desempeño en el desarrollo de la tutoría.

OBJETO DE ESTUDIO.

Proceso de preparación profesional **de los tutores para técnicos medios en Electrónica e Informática** a tono con el papel formativo de la entidad durante la etapa de adiestramiento.

APORTE PROFESIONAL.

El presente curso de entrenamiento, ofrece las herramientas teóricas y prácticas necesarias para el desempeño profesional del tutor en la dirección del proceso de tutoría.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la preparación profesional **de los tutores para técnicos medios en Electrónica e Informática** a partir del desarrollo de actividades teóricas y prácticas que permita la transformación individual y colectiva de los profesionales de la entidad laboral que cumplen estas funciones.

SISTEMA DE HABILIDADES:

- Fundamentar el rol profesional del tutor y su ética profesional.
- Elaborar instrumentos de diagnóstico.
- Planificar las actividades a desarrollar con los adiestrados
- Diseñar técnicas que estimulen la comunicación.
- Fundamentar la dirección del proceso de tutoría.
- Planificar y modelar actividades a desarrollar con los adiestrados

Sistema de valores: Cualidades:

- * Humanismo.
- * Solidaridad.
- * Responsabilidad.
- * Laboriosidad.
- * Honestidad.
- * Objetividad.
- * Autonomía.
- * Creatividad.
- * Dedicación.

Plan temático y distribución del tiempo.

Tema	Título	Horas presenciales	Horas de trabajo independiente
1	Los problemas profesionales del desempeño del tutor	4	8
2	El diagnóstico	4	8
3	Contenido del trabajo. Los planes de desarrollo individuales	8	16
4	La actividad y la comunicación	8	16
5	La dirección de proceso de tutoría	16	32
	Total	40	

Tema 1. Los problemas profesionales del desempeño del tutor

Objetivo: fundamentar el rol profesional del tutor y su ética profesional en la dirección del proceso de tutoría a partir de las bases teóricas ofrecidas y la descripción de una actividad teórica-práctica realizada con los adiestrados.

Sistema de contenidos:

La ética del profesional del tutor. Rol, y funciones. Los problemas profesionales de su desempeño

Orientaciones metodológicas del tema

En el tratamiento del tema deben ser estudiados los principios de la Pedagogía Profesional, y valorar de manera conjunta con ellos los que se ponen de manifiesto durante el proceso de tutoría.

Deben aprovecharse las experiencias adquiridas por los tutores durante el proceso de tutoría, para valorar en algunos momentos de las actividades teórico-prácticas que han desarrollado, el comportamiento ético, así como del cumplimiento sus funciones, en particular la del control de las actividades.

Evaluación del tema

Entregar un informe escrito, con la descripción de los momentos de una actividad teórica-práctica realizada, enfatizando en cada uno de ello las funciones del tutor.

Tema 2. El diagnóstico

Objetivo: elaborar instrumentos de diagnóstico con el propósito de la recogida de información sobre de la formación inicial del adiestrado, cualidades y valores personales y sus necesidades.

Sistema de contenidos:

El diagnóstico. Definición. Principios y funciones del diagnóstico. Métodos y técnicas. Elementos a tener en cuenta en la caracterización del adiestrado.

Orientaciones metodológicas del tema

El tema resulta de gran importancia, pues dota a los tutores de los métodos y técnicas que pueden aplicar durante el proceso de diagnóstico. Además los resultados que se obtienen de estas, posibilitan la adecuada caracterización, y que esta se toma en cuenta en la planificación de las actividades.

Debe reflexionarse con los tutores, sobre la necesidad del diagnóstico continuo y su socialización con los adiestrados, para que conozcan sus fortalezas y debilidades, se motiven por eliminar estas últimas.

Evaluación del tema

Elaboración y discusión de instrumentos de diagnóstico.

Tema 3. El Contenido del trabajo. Los planes de desarrollo individual

Objetivo: planificar las actividades a realizar por el adiestrado en correspondencia con el diagnóstico, estrategias y prioridades de la entidad laboral.

Sistema de contenidos:

Determinar el contenido de trabajo del adiestrado sobre la base de estrategias y prioridades de la entidad laboral. Los planes de desarrollo individuales deben expresar el mejoramiento de los componentes y cualidades de la personalidad del adiestrado.

Orientaciones metodológicas del tema

El énfasis fundamental del tema debe hacerse en los contenidos del trabajo del adiestrado, que se determinará sobre la base de estrategias y prioridades de la entidad laboral y se adecuarán al diagnóstico que previamente se haga.

Evaluación del tema

Elaboración y exposición de un prototipo de plan de desarrollo para los adiestrados.

Tema 4. La actividad y la comunicación.

Objetivo: diseñar técnicas que estimulen la comunicación efectiva para el desarrollo de la actividad.

Sistema de contenidos:

La actividad. Su estructura y componentes. El enfoque profesional de la actividad que se realiza el adiestrado. El desarrollo de habilidades en la solución de problemas del contexto de la entidad laboral.

Formas de comunicación dialógica, que ofrecen seguridad y confianza en el adiestrado y en los demás.

Orientaciones metodológicas del tema

El estudio del tema debe partir de la teoría de la actividad Leontiev (1979), que de manera breve llevar a precisiones en cuanto a:

- El análisis de una actividad debe iniciarse por la delimitación de la actuación que el que la realiza debe cumplir para resolver la tarea que se le plantea.
- Posteriormente, pasa a la separación de las acciones que la forman y, después, al análisis estructural y funcional del contenido de cada una de ellas.
- Por último o que permite, como análisis sistémico, revelar sus componentes, vínculos, interrelaciones y dependencias para asegurar el logro del objetivo de la actividad de la que forman parte.

La actividad que dirige el tutor en el contexto de la relación teoría-práctica, es vista de diferentes maneras:

- Cómo se produce el conocimiento.
- Cómo la teoría o teorías que se asumirán posibilitarán generarlas transformaciones necesarias.
- La relación existente entre pensamiento y acción.
- La relación entre intenciones y realidad.
- Las relaciones entre teorías de base y la obtención de conclusiones prácticas, operativas en correspondencia con las exigencias que el contexto necesita.
- Cuáles deben ser las relaciones entre concepción y ejecución.

La práctica es una actividad de carácter transformador, es consciente, está históricamente condicionada y está sujeta a desarrollo.

Durante la etapa de adiestramiento, los tutores transforman la realidad persiguiendo determinados fines. Surgen necesidades nuevas, lo que exigirá obtener nuevas relaciones en el objeto de trabajo, esto plantea la urgencia de ampliar los conocimientos sobre este; nacen así nuevos fines, tareas, cuya satisfacción conduce a plantear interrogantes al saber constituido, y en caso de no hallarse la o las respuestas necesarias, entonces aparece una contradicción entre el saber existente y la necesidad de un nuevo saber.

Las reflexiones en cuanto a la unidad entre la personalidad, la actividad y la comunicación, debe dar pie al estudio de la comunicación.

Se debe lograr que los tutores comprendan la necesidad de estimular en los adiestrados formas de comunicación dialógica, que ofrezcan seguridad y confianza en sí mismo y en los demás. Que deben potenciar el clima socio-afectivo positivo, de aceptación de las diferencias, de estimulación de la participación libre, original y responsable, sin sanciones ni

reprimendas, que propicie el análisis productivo de los errores con su adecuado tratamiento pedagógico. Combinar las formas de organizar el proceso alternando acciones o tareas individuales, en equipos, para estimular las relaciones interpersonales, la cooperación y el aprendizaje grupal.

Durante el tratamiento del tema, deben emplearse algunas de las técnicas, por ejemplo, “lluvias de ideas”; tener en cuenta al abordar un nuevo contenido lo que ya saben, creen, sienten, piensan los adiestrados al respecto, estimulando la participación libre desde sus criterios personales; introducir los aspectos teóricos en un sentido inductivo, partiendo de lo vivencial-experiencia y estimular la auto reflexión.

Evaluación del tema

Es conveniente realizar ejercicios de auto-observación y auto reportes, propiciar la auto aplicación de test para un adecuado desarrollo de su autoconocimiento y de su autovaloración para un desempeño exitoso en su labor como tutor, y estar preparado para caracterizar las particularidades psicológicas de los adiestrados.

Tema 5. La dirección del proceso de tutoría

Objetivo: fundamentar la dirección del proceso de tutoría a partir de las funciones de las etapas porque transita. .

Sistema de contenidos:

Funciones de la dirección. La dirección del proceso de tutoría.

Orientaciones metodológicas del tema

El estudio del tema debe integrar los contenidos de los temas anteriores.

El estudio de las funciones de la dirección, debe verse vinculado con el proceso de tutoría, el cual transita por las etapas de planificación de las actividades, la organización, desarrollo o ejecución y control.

En la planificación debe ser tratados aspectos de la didáctica general como: las funciones didácticas, las categorías de la didáctica y forma de organización teórica-práctica. Además se debe ver la importancia diagnóstico. Debe prestarse atención a la categoría evaluación, resultando necesario ofrecer sugerencias de formas de evaluación y su elaboración, sugiriéndoles los tipos de evaluación que mejor se advienen al proceso de tutoría.

La etapa de organización es determinante la creación de las condiciones previas, pues estas pueden favorecer o entorpecer el desarrollo de la actividad.

En cuanto a la etapa ejecución, se debe enfatizar, en la atmósfera afectiva positiva y de comunicación que debe predominar.

En cuanto al control, debe hacer desde una visión retrospectiva y perspectiva.

Evaluación del tema 5.

La planificación de una actividad teórica-práctica

EVALUACIÓN FINAL

Modelación de una actividad planificada.

ANEXO 9.

DISEÑO DE TALLERES EN FUNCIÓN DE LA MOTIVACIÓN POR LA ACTIVIDAD DE TUTORÍA EN LA ETAPA DE ADIESTRAMIENTO LABORAL

TALLER 1

Objetivo: debatir sobre el papel del tutor de la entidad laboral en la atención al adiestrado a partir del estudio de los documentos facilitados

Dirige el taller metodológico: la investigadora.

Participan: los profesionales de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río.

INTRODUCCION

En la parte introductoria de este taller se discuten aspectos teóricos relacionados con los antecedentes del término tutoría, su evolución, y el papel del tutor en la entidad laboral, a partir de la auto preparación realizada por los profesionales de la brigada especializada para participar en el taller diseñado, motivándolos por la actividad de tutoría.

DESARROLLO

Se escuchan las valoraciones que los profesionales realizan sobre la importancia de la tutoría durante etapa de adiestramiento del técnico medio de Electrónica e Informática, condiciones que se requirieren para el desarrollo de las actividades teóricas prácticas.

Se insiste en cuánto y cómo esta etapa incide, de manera paulatina en la adaptación del técnico recién graduado al escenario de la entidad laboral, enfrentándolos a las nuevas condiciones productivas que impone el proceso de innovación científica y tecnológica.

Se escuchan experiencias, anécdotas o ejemplos que permiten el acercamiento al tema del adiestramiento laboral, de manera que se socialice y se revierta en posibles modos de actuación en el desarrollo de la tutoría

CONCLUSIONES

Se realiza una valoración integral de la actividad a partir del criterio de los profesionales que participan. Se solicitan sugerencias, críticas o recomendaciones.

Se concluye invitando a todos los participantes, a poner en práctica lo aprendido o sistematizado, de manera que sea posible la consolidación de los conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades profesionales mediante el vínculo entre la teoría y la práctica en el contexto de la brigada especializada.

TALLER 2

Objetivo: debatir sobre los documentos normativos que forman parte de la política del estado Cubano para la etapa de adiestramiento laboral.

Dirige el taller metodológico: la investigadora.

Participan: los profesionales de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río

INTRODUCCION

En la parte introductoria de este taller se discuten los aspectos regulatorios de los siguientes documentos normativos: reglamento para el servicio social (Decreto 371/74), reglamento para el adiestramiento laboral (9/07), RS 19/08, Lineamientos sobre la política económica del Partido y el Estado cubano (2012) y el Código del trabajo (Ley 116/2013)

DESARROLLO

Se escuchan las valoraciones que los profesionales realizan sobre las regulaciones que establecen estos documentos en cuanto a: objetivo general del adiestramiento laboral, las etapas que incluye y la duración, así como la responsabilidad de la entidad laboral con el adiestrado, los requisitos para la selección del tutor y sus funciones.

Se analiza algunos ejemplos de planes de entrenamientos desarrollados e informes de evaluaciones después de concluida las etapas previstas.

CONCLUSIONES

Se realiza una valoración integral de la actividad a partir del criterio de los profesionales que participan. Se solicitan sugerencias, críticas o recomendaciones.

Se concluye invitando a todos los participantes a poner en práctica lo aprendido o sistematizado, de manera que sea posible planificar adecuadamente las acciones del entrenamiento y su control en correspondencia con las condiciones creadas en la brigada especializada.

ANEXO 10.

DESCRIPCIÓN DEL TALLER FINAL

Justificación:

Los tutores dado su papel formativo y su función durante la etapa de adiestramiento, son agentes mediadores en las actividades que realizan los técnicos egresado de la especialidades de Electrónica e Informática, con el propósito de la consolidación de los conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades profesionales mediante el vínculo entre la teoría y la práctica en el contexto de la brigada especializada, por lo que deben actualizarse continuamente en interacción con los problemas de la actividad profesional en que se desempeñan.

Por ello, se hace necesario el intercambio de las experiencias acumuladas durante el desarrollo de la estrategia.

Objetivo: Promover el debate e intercambio entre los profesionales de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río con el propósito de la constatación de la preparación recibida y la repercusión en su desempeño como tutor.

Aspectos a debatir:

- Elaboración del plan de entrenamiento y su control.
- Diagnóstico de las necesidades del egresado
- La planificación de las actividades a desarrollar por el adiestrado
- La organización de las actividades a desarrollar por el adiestrado
- La comunicación pedagógica a emplear con el adiestrado durante el desarrollo de las actividades

Se orientará la organización por equipos para la preparación, designando los temas a cada uno de ellos.

Al concluir el taller, se aplicará la técnica PNI (Criterios positivos, negativo e interesante sobre la estrategia pedagógica).

[illegible]

[illegible]

Anexo 12. Encuesta a tutores después de aplicada la estrategia

Objetivo: constatar el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores de la brigada especialidad de la Universidad de Pinar del Río con la preparación recibida para la tutoría de los técnicos de nivel medio de las especialidades de las especialidades de Electrónica e Informática en adiestramiento laboral.

Indicaciones: evalúa los siguientes indicadores atendiendo a los elementos que se sugieren y emita su criterio evaluativo marcando con una (X) del 0 al 10, donde 10 es la máxima evaluación.

[illegible]

[illegible]